



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL 2815

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras 2817

- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 2823

- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 2860

- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado 2897

- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outra e texto consolidado 2934

- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração salarial e outras	2945
- Acordo de adesão entre a Mapfre Seguros Gerais, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e os mesmos sindicatos	2946

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD - Alteração	2948
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e Comércio de Panificação, Moagens, Confeitaria, Pastelaria e Similares do Minho - Cancelamento	2964

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Eleição	2965
- SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Eleição	2965

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Alteração	2965
--	------

II – Direção:

- ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Eleição	2969
--	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Eleição	2970
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Aljustrel - Convocatória	2970
- Câmara Municipal de Beja - Convocatória	2971
- Câmara Municipal de Mértola - Convocatória	2971
- EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Convocatória	2971

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: dsrct@dgert.mtsss.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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

O contrato coletivo celebrado entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2019, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere. Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de

2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 279 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 42,7 % são mulheres e 57,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 233 TCO (83,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 46 TCO (16,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 52,2 % são mulheres e 47,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando a existência de regulamentação coletiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, aplicável no mesmo setor de atividade e área geográfica, com portaria de extensão, e que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral existente nas empresas, a presente extensão não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR.

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata,

n.º 23, de 23 de julho de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor, celebrado entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2019, e n.º 25, de 8 de julho de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- Apresente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

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- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2020.

19 de agosto de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras

Acordo entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e FNE - Federação Nacional da Educação em representação dos seus sindicatos filiados, SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação), SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores), SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes), SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica) SNAS (Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais) e SITESE (Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo)

Cláusulas e tabelas salariais

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2018 as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2020, das tabelas salariais do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 27 de julho de 2020.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.

ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Luís Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em repre-

sentação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;

SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;

SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação (SINAPE):

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (SINDITE):

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

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

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2020 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de dois anos, produzindo efeitos a 1 de setembro.

- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

- 2- (...)
- 3- (...)

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

- 5- (...)

Artigo 12.º

Período experimental

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

- 7- (...)
- 8- (...)

Artigo 37.º

Efeitos das faltas justificadas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento

do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 45.º

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

- 2- (...)

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

- 1- (...)
- 2- (...)

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

- 4- (...)

Artigo 70.º

Reposicionamento na carreira

1- Os docentes e formadores que lecionam em escola profissional e que se encontram abrangidos por esta convenção desde data anterior a janeiro de 2020, mantêm o seu percurso profissional com a seguinte adaptação:

a) Quando o docente aufrir remuneração superior a 1750 € ou tenha 25 ou mais anos de serviço, é classificado no terceiro ano do 3.º nível da tabela II ou III, respetivamente.

2- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

3- Os trabalhadores não docentes das escolas profissionais são classificados de acordo com o tempo de serviço, na tabela e nível dos trabalhadores não docentes do anexo III.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior são, ainda, reclassificados de acordo com as categorias profissionais definidas no anexo II.

5- Os trabalhadores não docentes que aufriram remuneração superior àquela em que deverão ser reclassificados pelo presente contrato mantêm a remuneração atual até que, por força da sua progressão, a remuneração de tabela seja superior.

Artigo 71.º

Disposições especiais

- 1- (...texto atual do parágrafo único...)

2- Caso o aumento do salário mínimo nacional, no período constante no número 2 do artigo 2.º, ultrapasse o valor inicial das tabelas dos não docentes, as partes procurarão encontrar novo entendimento quanto a esses valores.

3- Se a taxa de inflação em 2020 ficar acima de 0,95 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista ao ano letivo 2021/2022.

- 4- Os estabelecimentos de ensino que, por força do combate à pandemia COVID-19 recorreram a medida excepcional de protecção dos postos de trabalho criada pelo Governo, poderão realizar os aumentos de remuneração previstos para setembro de 2020, apenas a partir de janeiro de 2021.
- 5- Quando o estabelecimento de ensino aplique o disposto no número anterior, o valor de aumento correspondente, de setembro a dezembro de 2020 que não foi pago será pago até ao final do ano civil de 2021.
- 6- Os prazos de aviso prévio previstos no artigo 51.º-A apenas se aplicam a denúncias do contrato pelo trabalhador que produzam os seus efeitos após 1 de junho de 2021.

Novas cláusulas

Artigo 35.º-A

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

- Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita aos seguintes avisos prévios:
- a) Denúncia a produzir efeitos após o final do ano letivo em curso e antes do início do ano letivo seguinte e que seja comunicada ao empregador, até ao dia 1 de junho, 90 dias;
 - b) Denúncia noutras circunstâncias, 120 dias;
 - c) Denúncia de contratos a termo até 1 ano, aplica-se o previsto no código do Trabalho.

TABELAS SALARIAIS

Docentes e formadores

Tabela A - docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 173,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 441,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	A6	1 549,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 796,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 991,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 132,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 425,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 074,00 €
36 anos		
37 anos	A1	3 074,00 €

Tabela II - docentes no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 221,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		

7 anos	II.2	1 527,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	II.3	1 727,50 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	II.4	1 930,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos ou mais	II.5	2 121,00 €

Tabela III - formadores no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 135,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	II.2	1 339,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		

14 anos	II.3	1 539,50 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	II.4	1 742,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos ou mais	II.5	1 945,50 €

Tabela IV - artigo 39.º-A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	IV.1	1 120 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	IV.2	1 323,50 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	IV.3	1 832,50 €

**Tabela K - docentes do ensino artístico especializado
não licenciados ou não profissionalizados**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	991,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 118,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 175,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 248,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 434,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 528,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 679,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	1 991,50 €

**Tabela P - docentes de actividades não incluídas no
currículo obrigatório e outros docentes**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	925,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	997,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 028,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 080,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 131,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 183,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 234,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 286,00 €

Não docentes

	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
Anos	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	640,00 €	R8	650,00 €	S8	992,50 €	T8	1 156,50 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	645,00 €	R7	677,00 €	S7	1 048,50 €	T7	1 434,50 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	656,00 €	R6	714,50 €	S6	1 156,50 €	T6	1 549,50 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	666,00 €	R5	792,00 €	S5	1 274,50 €	T5	1 693,50 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	689,50 €	R4	827,50 €	S4	1 439,50 €	T4	1 744,50 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	720,00 €	R3	879,50 €	S3	1 591,00 €	T3	1 940,50 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	750,50 €	R2	930,50 €	S2	1 642,00 €	T2	2 132,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	787,00 €	R1	966,00 €	S1	1.677,50 €	T1	2.167,50 €

Depositado em 19 de agosto de 2020, a fl. 131 do livro n.º 12, com o n.º 126/2020, 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 ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 284 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

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

2- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais.

1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

h) representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço,
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.^a (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 14.^a

Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 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 os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua

mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.^a (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2- Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e

aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.^a (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do

pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentemente estabeleçam de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com

quem profissionalmente tenham de contactar;

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.^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 suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções 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 suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;

d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

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

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior à que-
la para que se encontra contratado pode ter lugar mediante
acordo, com fundamento em necessidade premente da em-
presa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço
com competência inspectiva do ministério competente no
caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devida-
mente fundamentada e com conhecimento para o respectivo
sindicato.

Cláusula 30.^a

Reconversão

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores,
na medida do possível, em categoria profissional ou função
equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos
serviços tenham por consequência o desaparecimento de de-
terminados postos de trabalho;

b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade
permanente, total ou parcial para as funções até aí desem-
penhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-
-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a
suportar os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalha-
dor mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal lí-
quida independentemente do subsídio de desvalorização que
lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando
dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a
respectiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum bai-
xa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou re-
galias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1
obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação
profissional adequada que a empresa se comprometa a pro-
porcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação
escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua pre-
ferência face às diferentes funções, em que no momento da
reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empre-
sa não seja possível a reconversão adequada, em observância
dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemni-

zação prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemni-
zação pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá
verificar com o acordo deste, constante de documento escrito
e no qual se especificarão as condições em que tal mudança
se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo
do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

Cláusula 32.^a

Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem defi-
nido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal
como está definido na Constituição e vier a ser regulamen-
tado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações

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

2- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos
normais de trabalho e os horários de trabalho serão consi-
derados por actividades e, dentro de cada uma destas, por
estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empre-
sa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser
sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindi-
cais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de
funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições apli-
cáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de
trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou
temporário.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho se-
manal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actual-
mente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não po-
derá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que prati-
cam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito
para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são,

porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.^a (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.^a (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.^a posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, ex-

pressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.^a (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

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

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

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

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

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

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

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

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

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

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

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

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

3- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impos-

tas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,23 Euros e 14,58 Euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,67 Euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,59 Euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;

b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,72 Euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais.

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de Segurança Social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.^a (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 79 871,05 Euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.^a (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no Continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.^a (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0h00 e termo às 24h00. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;

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.

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0h00 e termina às 24h00 do respectivo dia.

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

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

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

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

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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 e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo ao 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, 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.

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.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela Administração Regional de Saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes

do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias;

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

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

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas 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;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas 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 educando;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos

casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias 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 de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

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

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de

2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais

quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea *c)* do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a)* No primeiro aumento, 20 %;
- b)* No segundo aumento, 30 %;
- c)* No terceiro aumento, 30 %;
- d)* No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a)* 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b)* 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária)

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração

mensal base do trabalhador.

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os

trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 94.^a

**Complemento de subsídio de doença profissional
ou acidente de trabalho**

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

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 540,76 Euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

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

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,74 Euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segu-

rança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,72 Euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais dife-

rentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela

empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

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

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a

impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;

c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção;

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime;

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção;

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador;

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

Encarregado caixeiro - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

Conferente - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

Operador de cargas e descargas - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

Caixeiro - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

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 profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

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

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subchefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório

onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Fogueiro principal - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão

Fogueiro - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

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

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeio - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

Chefe de turno dos transportes ferroviários - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluídos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho

Categoria única.

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

Categoria única.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controle;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B - Graus profissionais - Definição de funções:

Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia;

Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo 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 con-

formidade com a política global e coordenação com outros sectores;

- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade;

I - Profissionais de economia

A - Definição genérica da função:

- 1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.
- 2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.
- 3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.
- 4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.
- 5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.
- 6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.
- 7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.
- 8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.
- 9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.
- 10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contabilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas,
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C - Descrição geral de funções:

Grau I e II

- a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma ac-

tiva á política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III - Profissionais de engenharia

A - Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B - Definição de funções

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e 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 técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos 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.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com

outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe 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;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista coordenador - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia nível I - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador coordenador - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficial de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficial de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.ª decorridos 180 dias de trabalho efectivo.

b) Os desenhadores de 3.ª ascenderão a desenhadores de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.

c) Os desenhadores de 2.ª ascenderão a desenhadores de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função.

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário;

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Perfil para a função.

Fogoeiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989 de 30 de abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os fogueiros de 3.ª ascenderão a fogueiros de 2.ª logo que perçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os fogueiros de 2.ª ascenderão a fogueiros de 1.ª logo que perçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima -16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que

tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A - Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B - Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso técnico-profissional adequado.

a) Os analistas de 3.^a serão promovidos a analistas de 2.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os analistas de 2.^a serão promovidos a analistas de 1.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função;

f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os operadores de 3.^a serão promovidos à categoria de operador de 2.^a, após três anos de trabalho efectivo;

c) Os operadores de 2.^a serão promovidos à categoria de operador de 1.^a após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/ dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1. ^a	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador principal I/Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória;

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota: Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp.adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Des. project.	Encarregado A	Ch./Esp.adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord. A	-
8	-	Encarregado/ Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp.adm.A	Encarregado B	Encarregado B of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef.adm.A Escrit. princ.A	Fog.princ.A	Of. princ. electrónico B Ofic. princ. inst A Prep.trab.A	Ofic. princ. A Prep.trab.A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef.adm.B Escrit. princ.B	Fog.princ.B	Ofic. princ. inst B Prep.trab.B	Chef. turno ferrov. Ofic.princ.B Prep.trab.B	-	Op.coord.II Op.princ.II	Anal.princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1. ^a	Desenhador 1. ^a	Oficial de 1. ^a	1.º escriturário	Fogreiro 1. ^a	Oficial de 1. ^a	Oficial de 1. ^a Fiel amaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1. ^a	Analista 1. ^a	-
12	-	Conferente	Oficial de 2. ^a	Desenhador 2. ^a	Oficial de 2. ^a	2.º escriturário	Fogreiro 2. ^a	Oficial de 2. ^a	Oficial de 2. ^a	-	Operador 2. ^a	Analista 2. ^a	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3. ^a	Desenhador 3. ^a	Oficial de 3. ^a	3.º escriturário	Fogreiro 3. ^a	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3. ^a	Analista 3. ^a	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud.fogreiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2020

Escalaões	Níveis						
	A	B	C	D	E	F	G
1	2 551,00	2 684,00	2 826,00	2 972,00	3 086,00	3 228,00	3 365,00
2	2 214,00	2 329,00	2 447,00	2 562,00	2 684,00	2 794,00	2 909,00
3	1 981,00	2 082,00	2 190,00	2 329,00	2 399,00	2 500,00	2 601,00
4	1 737,00	1 829,00	1 921,00	2 013,00	2 082,00	2 190,00	2 282,00
5	1 532,00	1 603,00	1 687,00	1 767,00	1 829,00	1 928,00	2 005,00
6	1 269,00	1 326,00	1 393,00	1 450,00	1 498,00	1 565,00	1 621,00
7	1 171,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00	1 364,00	1 417,00	1 471,00
8	1 110,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00	1 372,00
9	1 080,00	1 121,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00
10	1 008,00	1 042,00	1 066,00	1 121,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00
11	978,00	1 000,00	1 025,00	1 042,00	1 066,00	1 121,00	1 150,00
12	946,00	978,00	1 008,00	1 025,00	1 042,00	1 092,00	1 121,00
13	912,00	943,00	985,00	1 000,00	1 025,00	1 042,00	1 092,00
14	893,00	925,00	943,00	964,00	985,00	1 025,00	1 066,00
15	879,00	906,00	925,00	941,00	954,00	985,00	1 015,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo tam-

bém de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Servente	Servente
Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	Aprendiz	Praticante
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/Subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriurário	1.º escriturário
	Segundo-escriurário	2.º escriturário
	Terceiro-escriurário	3.º escriturário

Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro principal A
	-	Fogueiro principal B
	Fogueiro de 1. ^a	Fogueiro de 1. ^a
	Fogueiro de 2. ^a	Fogueiro de 2. ^a
	Fogueiro de 3. ^a	Fogueiro de 3. ^a
	Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de Trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. ^a
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. ^a
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. ^a
	Pré-oficial	Praticante
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. ^a	Oficial de 1. ^a
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. ^a	Oficial de 2. ^a
	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. ^a	Lubrificador
	Praticante	Praticante

Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I - A	Chefia I - A
	Chefia I - B	Chefia I - B
	Chefia I - C	Operador-coordenador I
	Chefia II - A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II - B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1. ^a
	Especialista qualificado	Operador de 1. ^a
	Chefia IV	Operador de 1. ^a
	Especialista	Operador de 1. ^a
	Especializado	Operador de 2. ^a
	Semiespecializado	Operador de 3. ^a
	Nãoespecializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (Ex-analistas)	-	Analista - coordenador A
	-	Analista - coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1. ^a	Analista de 1. ^a
	Analista de 2. ^a	Analista de 2. ^a
	Analista de 3. ^a	Analista de 3. ^a
Rodoviários	Motorista	Motorista

Notas

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

Alverca, 14 de julho de 2020.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Iván Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das se-

guintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

e da seguinte organização sindical que para o efeito a credenciou:

FE - Federação dos Engenheiros, que representa os seguintes sindicatos.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

Depositado em 17 de agosto de 2020, a fl. 130 do livro n.º 12, com o n.º 123/2020, 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 ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 284 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

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

2- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais

1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - um delegado;

b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;

c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;

d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;

e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco delegados;

f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;

g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;

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

d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.^a (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 14.^a

Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 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 os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará

um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.^a (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2- Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do Relatório Único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a ter-

mo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.^a (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

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

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino

oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

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

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.^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 suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções 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 suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;

d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

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

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior à que-
la para que se encontra contratado pode ter lugar mediante
acordo, com fundamento em necessidade premente da em-
presa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço
com competência inspectiva do ministério competente no
caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devida-
mente fundamentada e com conhecimento para o respectivo
sindicato.

Cláusula 30.^a

Reconversão

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores,
na medida do possível, em categoria profissional ou função
equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos
serviços tenham por consequência o desaparecimento de de-
terminados postos de trabalho;

b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade
permanente, total ou parcial para as funções até aí desem-
penhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-
-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a
suportar os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalha-
dor mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal lí-
quida independentemente do subsídio de desvalorização que
lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando
dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a
respectiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum bai-
xa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou re-
galias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1
obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação
profissional adequada que a empresa se comprometa a pro-
porcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação
escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua pre-
ferência face às diferentes funções, em que no momento da
reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empre-
sa não seja possível a reconversão adequada, em observância
dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemni-
zação prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemni-
zação pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá
verificar com o acordo deste, constante de documento escrito
e no qual se especificarão as condições em que tal mudança
se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo
do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

Cláusula 32.^a

Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem defi-
nido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal
como está definido na Constituição e vier a ser regulamen-
tado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações

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

2- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos
normais de trabalho e os horários de trabalho serão consi-
derados por actividades e, dentro de cada uma destas, por
estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empre-
sa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser
sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindi-
cais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de
funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições apli-
cáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de
trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou
temporário.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho se-
manal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actual-
mente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não
poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que
praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia
nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a
sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido
por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a

uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomar-se-á sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplemen-

tares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.^a (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.^a (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.^a posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.^a (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade de num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

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

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

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

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

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

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

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

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

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

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

3- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,23 Euros e 14,58 Euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no Continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,67 Euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,59 Euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;

b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,72 Euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do Continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de segurança social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.^a (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 79 871,05 Euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.^a (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 01 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.^a (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;

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.

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de de-

zembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

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

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

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

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra;

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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 e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo ao 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 tra-

balhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 – Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1 – Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, 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.

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.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

1 – Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias).

3 – Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

1 – Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 – Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias;

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

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

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, 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, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas 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;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas 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 educando;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que

conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias 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 de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

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

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga Variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % ;

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos

termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea c) do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20 %;
- b) No segundo aumento, 30 %;
- c) No terceiro aumento, 30 %;
- d) No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária)

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou

aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.

Cláusula 94.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

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

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 540,76 Euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

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

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,74 Euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinho de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,72 Euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente conside-

rados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

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

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades

por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;

- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;

c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime;

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção;

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador;

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo – É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

Encarregado caixeiro - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

Conferente - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

Operador de cargas e descargas - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

Caixeiro - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

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 profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

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

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subchefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório

onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Fogoeiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogoeiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Fogoeiro principal - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão

Fogoeiro - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de fogoeiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

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

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchiamentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeio - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

Chefe de turno dos transportes ferroviários - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluídos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho

Categoria única.

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

Categoria única.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controle;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B - Graus profissionais - Definição de funções:

Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia;

Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;

e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo 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) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade;

I - Profissionais de economia

A - Definição genérica da função:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contábilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas,
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C - Descrição geral de funções:

Grau I e II

a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua es-

pecialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma ac-

tiva á política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III - Profissionais de engenharia

A – Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B - Definição de funções

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e 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 técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos 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.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com

outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe 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;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista coordenador - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia nível I - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador coordenador - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficial de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficial de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.ª decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.ª ascenderão a desenhadores de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.ª ascenderão a desenhadores de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

a) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

b) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho;

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

a) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

b) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal;

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário;

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro-escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Perfil para a função.

Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989 de 30 de abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os fogueiros de 3.ª ascenderão a fogueiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os fogueiros de 2.ª ascenderão a fogueiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima -16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que

tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A - Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B - Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

- 1- Condições de admissão:
- Idade mínima - 18 anos;
 - Habilitações - curso técnico-profissional adequado.
- a) Os analistas de 3.^a serão promovidos a analistas de 2.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;
- b) Os analistas de 2.^a serão promovidos a analistas de 1.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:
- Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.^a;
 - Competência profissional reconhecida pela chefia;
- d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:
- Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;
 - Competência profissional reconhecida pela chefia;
- e) A atribuição da categoria de analista coordenador, rege-se-á pelas seguintes condições:
- Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;
 - Competência profissional reconhecida pela chefia;
 - Perfil adequado à função;
- f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Trabalhadores da produção

- 1- Condições de admissão:
- Idade mínima - 18 anos;
 - Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os operadores de 3.^a serão promovidos à categoria de operador de 2.^a, após três anos de trabalho efectivo;
- c) Os operadores de 2.^a serão promovidos à categoria de operador de 1.^a após três anos de trabalho efectivo.
- A atribuição das restantes categorias decorre da integra-

ção em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/ dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1. ^a	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador principal I/Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

- Condições específicas:
- Idade mínima - 18 anos de idade;
 - Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.
- Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux.eserit	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp.adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. project.	Encarregado A	Ch./Esp.adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord.A	-
8	-	Encarregado/ Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp.adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord.B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef.adm.A Escrit. princ.A	Fog.princ.A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst A Prep.trab.A	Ofic. princ. A Prep.trab.A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ.A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef.adm.B Escrit. princ.B	Fog.princ.B	Ofic. princ. inst B Prep.trab.B	Chef. turno ferrov. Ofic.princ.B Prep.trab.B	-	Op.coord.II Op.princ.II	Anal.princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogreiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel amaz. Maaq. locomoti- tiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogreiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogreiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg.ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud.fogreiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2020

Escalaões	Níveis						
	A	B	C	D	E	F	G
1	2 551,00	2 684,00	2 826,00	2 972,00	3 086,00	3 228,00	3 365,00
2	2 214,00	2 329,00	2 447,00	2 562,00	2 684,00	2 794,00	2 909,00
3	1 981,00	2 082,00	2 190,00	2 329,00	2 399,00	2 500,00	2 601,00
4	1 737,00	1 829,00	1 921,00	2 013,00	2 082,00	2 190,00	2 282,00
5	1 532,00	1 603,00	1 687,00	1 767,00	1 829,00	1 928,00	2 005,00
6	1 269,00	1 326,00	1 393,00	1 450,00	1 498,00	1 565,00	1 621,00
7	1 171,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00	1 364,00	1 417,00	1 471,00
8	1 110,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00	1 372,00
9	1 080,00	1 121,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00
10	1 008,00	1 042,00	1 066,00	1 121,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00
11	978,00	1 000,00	1 025,00	1 042,00	1 066,00	1 121,00	1 150,00
12	946,00	978,00	1 008,00	1 025,00	1 042,00	1 092,00	1 121,00
13	912,00	943,00	985,00	1 000,00	1 025,00	1 042,00	1 092,00
14	893,00	925,00	943,00	964,00	985,00	1 025,00	1 066,00
15	879,00	906,00	925,00	941,00	954,00	985,00	1 015,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo tam-

bém de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Servente	Servente

Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1. ^a
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2. ^a
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3. ^a
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. ^a
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. ^a
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. ^a
	Aprendiz	Praticante
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/Subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriturário	1.º escriturário
	Segundo-escriturário	2.º escriturário
	Terceiro-escriturário	3.º escriturário
Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro principal A
	-	Fogueiro principal B
	Fogueiro de 1. ^a	Fogueiro de 1. ^a
	Fogueiro de 2. ^a	Fogueiro de 2. ^a
	Fogueiro de 3. ^a	Fogueiro de 3. ^a
	Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. ^a
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. ^a
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. ^a
	Pré-oficial	Praticante
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. ^a	Oficial de 1. ^a
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. ^a	Oficial de 2. ^a
	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. ^a	Lubrificador
	Praticante	Praticante
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I - A	Chefia I - A
	Chefia I - B	Chefia I - B
	Chefia I - C	Operador-coordenador I
	Chefia II - A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II - B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1. ^a
	Especialista qualificado	Operador de 1. ^a
	Chefia IV	Operador de 1. ^a
	Especialista	Operador de 1. ^a
	Especializado	Operador de 2. ^a
	Semiespecializado	Operador de 3. ^a
	Não especializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (Ex-analistas)	-	Analista - coordenador A
	-	Analista - coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1. ^a	Analista de 1. ^a
	Analista de 2. ^a	Analista de 2. ^a
	Analista de 3. ^a	Analista de 3. ^a
Rodoviários	Motorista	Motorista

Notas

1-Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2-Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

Alverca, 8 de julho de 2020.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Iván Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Ricardo Jorge S. Carvalho, mandatário.

Mário Jorge Jesus de Matos, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Ricardo Jorge S. Carvalho, mandatário.

Mário Jorge Jesus de Matos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ricardo Jorge S. Carvalho, mandatário.

Mário Jorge Jesus de Matos, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd:

Ricardo Jorge S. Carvalho, mandatário.

Mário Jorge Jesus de Matos, mandatário.

Declaração

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.

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - 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, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

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.

Depositado em 18 de agosto de 2020, a fl. 130 do livro n.º 12, com o n.º 124/2020, 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 ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 284 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

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

2- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais.

1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.^a (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 14.^a

Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 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 os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará

um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquira nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.^a (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2- Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a ter-

mo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.^a (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

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

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino

oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

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

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.^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 suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções 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 suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;

d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

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

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior à que-
la para que se encontra contratado pode ter lugar mediante
acordo, com fundamento em necessidade premente da em-
presa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço
com competência inspectiva do ministério competente no
caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devida-
mente fundamentada e com conhecimento para o respectivo
sindicato.

Cláusula 30.^a

Reconversão

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores,
na medida do possível, em categoria profissional ou função
equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos
serviços tenham por consequência o desaparecimento de de-
terminados postos de trabalho;

b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade
permanente, total ou parcial para as funções até aí desem-
penhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-
-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a
suportar os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalha-
dor mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal lí-
quida independentemente do subsídio de desvalorização que
lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando
dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a
respectiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum bai-
xa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou re-
galias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1
obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação
profissional adequada que a empresa se comprometa a pro-
porcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação
escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua pre-
ferência face às diferentes funções, em que no momento da
reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empre-
sa não seja possível a reconversão adequada, em observância
dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemni-
zação prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemni-
zação pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá
verificar com o acordo deste, constante de documento escrito
e no qual se especificarão as condições em que tal mudança
se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo
do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

Cláusula 32.^a

Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem defi-
nido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal
como está definido na Constituição e vier a ser regulamen-
tado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações

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

2- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos
normais de trabalho e os horários de trabalho serão consi-
derados por actividades e, dentro de cada uma destas, por
estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empre-
sa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser
sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindi-
cais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de
funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições apli-
cáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de
trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou
temporário.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho se-
manal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actual-
mente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não
poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que
praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia
nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a
sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido
por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a
uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho,

não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarà sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.^a (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.^a (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verifiquem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.^a posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.^a (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade de num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

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

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

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

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

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

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

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

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

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

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

3- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,23 Euros e 14,58 Euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,67 Euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,59 Euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;

b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,72 Euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do Continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais.

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de Segurança Social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.^a (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 79 871,05 Euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.^a (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no Continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.^a (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;

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;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transfe-

ridas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

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

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

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

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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 e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo ao 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, 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.

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.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Pe-

ríodo e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias;

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

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

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas 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;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas 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 educando;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias 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 de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

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

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % ;

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea c) do número 4, a absorção do sub-

sídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20 %;
- b) No segundo aumento, 30 %;
- c) No terceiro aumento, 30 %;
- d) No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador.

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 94.^a

**Complemento de subsídio de doença profissional
ou acidente de trabalho**

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

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 540,76 Euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

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

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,74 Euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja com-

posição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas,

sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,72 Euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

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

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;
- c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção;

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime;

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção;

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador;

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimen-

to actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

Encarregado caixeiro - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

Conferente - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

Operador de cargas e descargas - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

Caixeiro - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

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, pro-

cedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

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

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência.

Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subchefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Fogoeiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogoeiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Fogoeiro principal - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão.

Fogoeiro - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de fogoeiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

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

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor

aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeio - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

Chefe de turno dos transportes ferroviários - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluídos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e à higiene do local de trabalho

Categoria única.

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

Categoria única.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controle;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B - Graus profissionais - Definição de funções:

Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo 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) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade;

I - Profissionais de economia

A - Definição genérica da função:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contabilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas,
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C - Descrição geral de funções:

Grau I e II

a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvi-

mento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa à política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III - Profissionais de engenharia

A - Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B - Definição de funções

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e 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 técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos 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.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe 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;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mes-

mo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista coordenador - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia nível I - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador coordenador - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficial de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficial de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações - Curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.ª decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.ª ascenderão a desenhadores de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.ª ascenderão a desenhadores de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

a) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

b) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário.

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil para a função.

Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989 de 30 de abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os fogueiros de 3.ª ascenderão a fogueiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os fogueiros de 2.ª ascenderão a fogueiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A - Conceito e principio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B - Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos

pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no números 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso técnico-profissional adequado.

a) Os analistas de 3.ª serão promovidos a analistas de 2.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os analistas de 2.ª serão promovidos a analistas de 1.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função;

f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Trabalhadores da produção

- 1- Condições de admissão:
Idade mínima - 18 anos;
Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;
b) Os operadores de 3.ª serão promovidos à categoria de operador de 2.ª, após três anos de trabalho efectivo;
c) Os operadores de 2.ª serão promovidos à categoria de operador de 1.ª após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/ dias				Categoria para que estágio
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A

Operador principal II/Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador principal I/Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

- Condições específicas:
Idade mínima - 18 anos de idade;
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.
- Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux.eserit	Vendas armazen	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp.adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./Esp.adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord.A	-
8	-	Encarregado/ Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp.adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord.B	-
9	-	-	Of. Princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef.adm.A Escr. princ.A	Fog.princ.A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst A Prep.trab.A	Ofic. princ. A Prep.trab.A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ.A	-
10	-	-	Of. Princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef.adm.B Escr. princ.B	Fog.princ.B	Ofic. princ. inst B Prep.trab.B	Chef. turno ferrov. Ofic.princ.B Prep.trab.B	-	Op.coord.II Op.princ.II	Anal.princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg.ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud.Foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de Progressão Horizontal - 2020

Escalões	Níveis						
	A	B	C	D	E	F	G
1	2 551,00	2 684,00	2 826,00	2 972,00	3 086,00	3 228,00	3 365,00
2	2 214,00	2 329,00	2 447,00	2 562,00	2 684,00	2 794,00	2 909,00
3	1 981,00	2 082,00	2 190,00	2 329,00	2 399,00	2 500,00	2 601,00
4	1 737,00	1 829,00	1 921,00	2 013,00	2 082,00	2 190,00	2 282,00
5	1 532,00	1 603,00	1 687,00	1 767,00	1 829,00	1 928,00	2 005,00
6	1 269,00	1 326,00	1 393,00	1 450,00	1 498,00	1 565,00	1 621,00
7	1 171,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00	1 364,00	1 417,00	1 471,00
8	1 110,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00	1 372,00
9	1 080,00	1 121,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00	1 265,00	1 326,00
10	1 008,00	1 042,00	1 066,00	1 121,00	1 150,00	1 179,00	1 217,00
11	978,00	1 000,00	1 025,00	1 042,00	1 066,00	1 121,00	1 150,00
12	946,00	978,00	1 008,00	1 025,00	1 042,00	1 092,00	1 121,00
13	912,00	943,00	985,00	1 000,00	1 025,00	1 042,00	1 092,00
14	893,00	925,00	943,00	964,00	985,00	1 025,00	1 066,00
15	879,00	906,00	925,00	941,00	954,00	985,00	1 015,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo tam-

bém de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Servente	Servente
Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	Aprendiz	Praticante
Trabalhadores de escritório	Chefia/Especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/Especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/Especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/Subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriturário	1.º escriturário
	Segundo-escriturário	2.º escriturário
	Terceiro-escriturário	3.º escriturário

Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro principal A
	-	Fogueiro principal B
	Fogueiro de 1. ^a	Fogueiro de 1. ^a
	Fogueiro de 2. ^a	Fogueiro de 2. ^a
	Fogueiro de 3. ^a	Fogueiro de 3. ^a
	Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. ^a
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. ^a
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. ^a
	Pré-oficial	Praticante
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. ^a	Oficial de 1. ^a
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. ^a	Oficial de 2. ^a
	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. ^a	Lubrificador
	Praticante	Praticante

Trabalhadores da produção (ex-químicos)	Chefia I-A	Chefia I-A
	Chefia I-B	Chefia I-B
	Chefia I-C	Operador-coordenador I
	Chefia II-A	Operador principal I/II
	-	Operador-coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1. ^a
	Especialista qualificado	Operador de 1. ^a
	Chefia IV	Operador de 1. ^a
	Especialista	Operador de 1. ^a
	Especializado	Operador de 2. ^a
	Semiespecializado	Operador de 3. ^a
	Não especializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	-	Analista-coordenador A
	-	Analista-coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1. ^a	Analista de 1. ^a
	Analista de 2. ^a	Analista de 2. ^a
Rodoviários	Analista de 3. ^a	Analista de 3. ^a
	Motorista	Motorista

Notas

1-Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2-Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

Alverca, 14 de julho de 2020.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Iván Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

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

Carlos Manuel Agostinho Sousa, mandatário.

Depositado em 17 de agosto de 2020, a fl. 130 do livro n.º 12, com o n.º 122/2020, 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 o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica -se em todo o território nacional às actividades de natureza desportiva, recreativa e cultural, obriga por um lado o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas, representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- (*Mantém-se.*)
2- ...
a) As ora fixadas produzem efeitos a 1 de janeiro de 2020 (Tabela I) e 1 de junho de 2020 (Tabela II).

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

- 1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 5,85 €, pago em conjunto com a retribuição ou em «cartão refeição», a partir de 1 de junho de 2020.

- 2- (*Mantém-se.*)

Cláusula 48.^a

Disposição final

As matérias não revistas mantém-se com a redação do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017 (pág. 3901/12) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018 (pág.1937/8) e n.º 14, de 15 de abril de 2019 (pág. 1283).

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categoria profissionais	Tabela I (€)	Tabela II (€)
I	Director de serviços	1399	1408
II	Chefe de serviços	1140,50	1148
	Técnico de parque especializado		

III	Chefe de secção	961,50	966
	Técnico de parque		
IV	Técnico administrativo IV	910,50	918
V	Técnico administrativo III	809,50	814
VI	Técnico administrativo II	725,50	728
	Técnico operacional		
VII	Técnico administrativo	705,50	708
VIII	Assistente administrativo	662,50	670
IX	Guarda de parque	645	655
	Assistente operacional		
X	Porteiro	645	655
XI	Trabalhador de limpeza	642,50	648

Declaração

- 1- O presente AE abrange 1 entidade empregadora e 18 trabalhadores num potencial de 25 (artigo 492/1 - alínea g)).

Porto, 5 de junho de 2020.

Pelo Clube de Campismo do Porto - C.C.P.:

Carlos Américo de Carvalho Leite Rolo, presidente da direcção.

Elírio Fernando da Conceição Pereira, vice-presidente para área financeira e tesouraria.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

David Marques Bento, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica -se em todo o território nacional às actividades de natureza desportiva, recreativa e cultural, obriga por um lado o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas, representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE entra em vigor na data 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 as respectivas alterações produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

a) As ora fixadas produzem efeitos a 1 de janeiro de 2020 (Tabela I) e 1 de junho de 2020 (Tabela II).

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 AE 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 categoria profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- A admissão é da exclusiva competência do C.C.P. sendo dela dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador poderá ser discriminado por motivos da idade, sexo, raça, religião, convicções políticas ou ideológicas ou raça.

3- A idade mínima de admissão para todos os trabalhadores abrangidos por este AE é de 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e observem as restantes disposições legais.

4- A admissão do pessoal para o C.C.P. far-se-á, tanto quanto possível, por critérios objectivos em obediência aos seguintes princípios gerais:

a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;

b) Recurso à admissão externa apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo II.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito

e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o clube e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

a) Nome completo;

b) Profissão e categoria profissional;

c) Nível ou escalão salarial e retribuição;

d) O período normal de trabalho diário e semanal;

e) Local de trabalho;

f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;

g) Duração do período experimental;

h) Data de início do contrato de trabalho;

i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado, com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos do clube, caso existam.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, o período experimental com duração máxima de:

a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV a XII;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a III.

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

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

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

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido o escrito.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo incerto

1- A admissão de trabalhadores poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo incerto, nas condições pre-

vistas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido o escrito.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo incerto, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo I deste AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de retribuição a uma das categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro dos clubes outorgantes.

4- Compete ao C.C.P. ou ao SinCESAHT propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, e dependerá do acordo das partes.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir o disposto no presente AE e nos regulamentos internos do C.C.P.;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do C.C.P. em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao C.C.P., nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com eles, 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 lhes forem confiados pelo C.C.P.;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do C.C.P.;

i) Cooperar com o C.C.P. para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou neste AE, bem como as ordens dadas pelo C.C.P.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela direcção do C.C.P. como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro dos poderes que por aqueles lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Deveres dos clubes outorgantes

Sem prejuízo de outras obrigações, o C.C.P. deve:

a) Cumprir o disposto no presente acordo de empresa;

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

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

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

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

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

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

h) Prevenir riscos de acidente de trabalho 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 higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o C.C.P., da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

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

m) Prestar ao sindicato outorgante todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao C.C.P.:

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

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

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

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

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

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo C.C.P. ou por pessoa por eles indicada;

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

h) 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.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- No período compreendido entre 1 de julho e 30 de setembro, os limites do período normal de trabalho pode ser alargado até ao máximo de duas horas por dia, para fazer face ao acréscimo de actividade no parque, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, ou ultrapasse em média, durante aquele período, os limites estabelecidos no número 1.

3- Nas situações referidas no número anterior, o acréscimo do período normal de trabalho diário terá de ser compensado no período de 1 de outubro a 30 de junho, não podendo ser reduzido em mais de duas horas por dia, podendo, porém, essa redução ser substituída, por acordo das partes, pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias dentro ou fora do período de referência, ou adicionado ao período de férias, sem prejuízo em qualquer dos casos do direito ao subsídio de refeição.

4- As alterações aos horários de trabalho previstas nos números precedentes devem ainda respeitar as seguintes regras:

a) Ser comunicado ao trabalhador com pelo menos oito dias de antecedência;

b) Prever, no máximo, duas semanas seguidas em que os horários sejam iguais ou superiores a quarenta e oito horas;

c) À prestação de trabalho cuja duração seja fixada nos limites máximos previstos no número 2 não pode acrescer trabalho suplementar;

d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador devidamente comprovadas, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

5- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por uma pausa de duração mínima de uma hora e máxima de duas ao fim do período máximo de cinco horas consecutivas de trabalho.

6- Em cada período de trabalho, desde que superior a três horas de duração, os trabalhadores têm direito a uma pausa de quinze minutos.

Cláusula 13.^a

Fixação dos horários de trabalho

1- Compete ao C.C.P. estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

2- O C.C.P. devem providenciar a instituição de um único sistema de controlo do cumprimento do horário de trabalho por parte de todos os trabalhadores a ele sujeitos.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 26.^a («Subsídio de IHT»).

6- O subsídio de IHT faz parte integrante da retribuição e é devido no período de férias, nos subsídios de férias e de Natal, mas só enquanto o trabalhador estiver naquele regime.

7- A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justificaram a adopção desse regime ou por decisão de qualquer das partes mediante pré-aviso de 60 dias.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar o prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, com as seguintes excepções:

a) Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de

trabalho, diário, semanal ou mensal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período;

b) Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3- Todo o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pelo C.C.P.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, corresponde 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, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1- Considera -se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando o C.C.P. comprovar a sua necessidade.

2- Considera-se também como trabalho nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3- O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 24.^a («Retribuição de trabalho nocturno»).

Cláusula 18.^a

Regime de turnos

1- Considera-se horário por turnos o prestado em regime de rotação contínua, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2- O trabalho prestado em regime de turnos só é autorizado desde que o clube comprove a sua necessidade, proceda à audição dos representantes dos trabalhadores e a participe aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores direito a um complemento de retribuição no montante de 25 % da retribuição de base efectiva no caso

de prestação de trabalho em regime de três ou dois turnos total ou parcialmente nocturnos

a) O complemento de retribuição (Subsidio de turno) é calculado sobre a retribuição base acrescida de diuturnidades e é pago 14 meses/ano, ou seja, acresce à retribuição das férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

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

5- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que previamente acordadas entre o C.C.P. e os trabalhadores interessados, com aviso prévio de vinte e quatro horas.

6- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados, o C.C.P. obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

8- Quando houver lugar a substituição, nenhum trabalhador pode abandonar o local de trabalho sem que tenham sido tomadas as providências necessárias à sua substituição, tendo direito à retribuição prevista na cláusula 25.^a («Retribuição do trabalho suplementar») enquanto não se verificar a sua substituição.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição mínima do trabalho

1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é a constante do anexo I.

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

$$Rh = \frac{Rm + D \times 12}{52 \times Hs}$$

sendo:

Rm - retribuição mensal;

D - diuturnidades;

Hs - período normal de trabalho semanal, que não pode ser superior, para este efeito, a trinta e nove horas.

Cláusula 20.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3- No acto do pagamento da retribuição, o C.C.P. deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o

montante líquido a receber, bem como a indicação do úmero da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade no C.C.P., até ao limite máximo de seis diuturnidades.

2- As diuturnidades vencem -se no dia 1 do mês em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de antiguidade no C.C.P.

3- O montante de cada diuturnidade é de 3 % do valor estabelecido no nível VI da tabela salarial.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores efectivos com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

4- O subsídio será pago até 30 de novembro, salvo em caso de suspensão por impedimento prolongado ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 5,85 €, pago em conjunto com a retribuição ou em «cartão refeição», a partir de 1 de junho de 2020.

2- O subsídio será atribuído apenas nos dias em que o trabalhador preste, pelo menos, 60 % do seu período de trabalho diário.

Cláusula 24.^a

Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com o acréscimo de 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será retribuído com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição.

3- Quando, por virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá aos clubes outorgantes fornecer ou suportar os custos do respectivo transporte.

Cláusula 26.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 5 da cláusula 14.^a («Isenção de horário de trabalho») é a seguinte: 23 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula: número de horas diárias x 23 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea b); 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

A trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos e ou recebimentos será atribuído um abono para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no nível VI da tabela salarial em vigor.

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho as instalações do C.C.P. em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3- Nas deslocações em que mediante acordo entre o C.C.P. e o trabalhador, aqueles obrigam-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,28 € ou 0,17 € do preço do litro de gasolina super 98 que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

4- O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

5- O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para os limites

máximos de trabalho suplementar previsto na lei em vigor, mas será sempre retribuído como trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias seguidos de descanso por semana, que serão normalmente o sábado e o domingo.

2- Aos trabalhadores que por motivo da sua função não possam nos dias previstos no número anterior, o C.C.P. obriga -se a apresentar, com pelo menos oito dias de antecedência, o quadro mensal dos dias de descanso a que os trabalhadores têm direito, o qual deverá ser organizado de forma rotativa.

3- Nas circunstâncias do número anterior, o 1.º dia será considerado de descanso semanal complementar e o 2.º de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 30.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 31.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

3- 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.

4- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por maternidade ou em caso de aborto, paternidade e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

5- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo nesse caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

6- Quando o solicitarem, aos trabalhadores será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultaneidade com os membros do seu agregado familiar, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

7- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e o C.C.P.

8- Na falta de acordo, caberá ao C.C.P. a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão sindical ou os delegados sindicais, fixando as férias dos trabalhadores afectos ao parque de campismo no período compreendido entre 1 de abril e 30 de novembro, e as dos restantes trabalhadores no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

9- Quando o trabalhador interromper as férias por motivo de baixa, deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico o dia de início da doença, pessoalmente ou por interposta pessoa.

10- As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado nem substituído por trabalho suplementar, nem substituído por qualquer retribuição ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto na lei e neste AE.

12- Caso o C.C.P., com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

13- O mapa de férias com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 32.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, nomeadamente para efeitos de desconto na retribuição, na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

3- Quando o somatório das ausências inferiores ao dia normal de trabalho não atinja, no fim de um ano civil, a duração do período normal de trabalho diário, esse valor não transita para o ano civil seguinte.

Cláusula 33.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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 doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) 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;

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 eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelos clubes outorgantes;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

Cláusula 34.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico de cada

trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao C.C.P. logo que possível pelo trabalhador ou por interposta pessoa.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- Em qualquer falta justificada, o trabalhador é obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 35.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tenha esgotado o prazo inicial de garantia do direito ao respectivo subsídio;

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

c) As autorizadas ou aprovadas pelo C.C.P. com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 36.^a

Consequências das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verifica com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o C.C.P. recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas no direito de 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 a falta determine perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da

correspondente proporção, se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

1- O C.C.P. tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas, e exercem-no de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela direcção do C.C.P. ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aqueles.

Cláusula 39.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

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

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

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar do C.C.P. e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 40.^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 iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a direcção do C.C.P., ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

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

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

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 42.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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 43.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

Nos casos de despedimento ilícito do trabalhador e nos casos de cessação do contrato por outro motivo que confira direito a indemnização, esta será no mínimo correspondente a um mês de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 44.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunica-

ção escrita enviada ao C.C.P. 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, 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 a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 45.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o C.C.P. é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como cargo ou cargos que desempenhou.

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

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

Cláusula 46.^a

Regime subsidiário

Relativamente às matérias omissas no presente acordo, aplicar-se-á a lei vigente.

Cláusula 47.^a

Resolução de conflitos

1- Todas as questões emergentes da aplicação do presente AE (individuais ou colectivas) serão presentes a uma «comissão de resolução de conflitos».

2- A comissão é composta por quatro representantes das partes - dois indicados pelo sindicato e dois pelo C.C.P. - os quais deliberarão por unanimidade.

3- As deliberações são comunicadas ao MTSS - Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As partes trocarão nos 30 dias imediatos à publicação do presente a identificação dos seus representantes.

5- Na primeira reunião (protocolar) será acordado o protocolo de funcionamento da comissão.

Cláusula 48.^a

Disposição final

As matérias não revistas mantêm-se com a redacção do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017 (pág. 3901/12) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho

de 2018 (pág.1937/8) e n.º 14, de 15 de abril de 2019 (pág. 1283).

ANEXO I

Definições de funções

Assistente administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Procede ao atendimento quer telefónico, quer pessoal, prestando informações genéricas sobre o clube e seus parques. Recebe e trata de pagamentos e recebimentos.

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, jardineiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação. Ocasionalmente faz vigilância aos parques ou serviços integrados no perfil de guarda de parque.

Chefe de secção - É o trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção dos clubes outorgantes, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Chefe de serviços - É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço do C.C.P., com base em orientações superiores. Pode ocasionalmente executar as tarefas de maior responsabilidade de que lhes sejam conexas.

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do clube, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política do clube; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os serviços do clube de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Guarda de parque - É o trabalhador que fiscaliza a utilização dos espaços acampáveis e outras instalações dos parques, zelando pelo cumprimento do regulamentado e legislado para o efeito. Assegura o serviço de estacionamento, entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento. Assegura também a segurança de bens e pessoas utilizadoras dos parques. Liga e desliga tomadas de conexão. Ocasionalmente pode exercer funções de assistente operacional.

Porteiro - Vigia e regista as entradas e saídas de utentes e viaturas, procedendo à verificação dos respectivos cartões de identificação, podendo proceder à comprovação de nas suas bagagens não existirem materiais cuja entrada nos parques é proibida. Atende os utentes e visitantes, informa-se das suas

pretensões e indica-lhes os serviços ou pessoas a que se devem dirigir. Ocasionalmente poderão desempenhar funções de guarda de campo ou assistente operacional.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais dos clubes outorgantes. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de parque - É o trabalhador que numa unidade operacional coordena, dirige e controla a actividade de todos os trabalhadores das mais diversas especialidades a ela adstritos, sob orientação dos presidentes dos clubes ou directores da área, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico de parque especializado - É o trabalhador que dá apoio aos directores de serviços na elaboração dos planos integrados de desenvolvimento, no âmbito de curto, médio e longo prazos. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores de outros níveis. Pode ser responsável por projectos da sua especialização e pelo controlo de rotina no conjunto de tarefas nos parques no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções.

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais dos clubes outorgantes. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia. Ocasionalmente pode desempenhar funções de guarda de parque.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza. Ocasionalmente pode desempenhar funções de porteiro ou auxiliar em trabalhos simples dos assistentes operacionais.

ANEXO II

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, considera-se:

a) «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

b) «Carreira profissional» o conjunto de graus ou categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) «Nível salarial» a retribuição base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria ou por promoção em graus profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo nível ou grau salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria ou grau profissional superior, atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela direcção do C.C.P.

4- A admissão para profissões técnicas carece de habilitações literárias ao nível da licenciatura ou da titularidade de certificado da aptidão profissional.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa -se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para nível salarial superior, dentro da mesma categoria profissional.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da direcção do C.C.P. e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho que possam vir a ser implementadas nos mesmos.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão por mérito - por decisão da direcção do C.C.P., sob proposta do superior hierárquico após processo de avaliação.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão são descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categoria profissionais	Tabela I (€)	Tabela II (€)
I	Director de serviços	1 399	1 408
II	Chefe de serviços	1 140,50	1 148
	Técnico de parque especializado		
III	Chefe de secção	961,50	966
	Técnico de parque		
IV	Técnico administrativo IV	910,50	918
V	Técnico administrativo III	809,50	814
VI	Técnico administrativo II	725,50	728
	Técnico operacional		
VII	Técnico administrativo I	705,50	708
VIII	Assistente administrativo	662,50	670
IX	Guarda de parque	645	655
	Assistente operacional		
X	Porteiro	645	655
XI	Trabalhador de limpeza	642,50	648

Declaração final dos outorgantes

1- O presente AE abrange 1 entidade empregadora e 19 trabalhadores num potencial de 26. (artigo 492/1 - alínea g)).

Porto, 15 de junho de 2020.

Pelo Clube de Campismo do Porto - C.C.P.:

Carlos Américo de Carvalho Leite Rolo, presidente da direcção.

Elírio Fernando da Conceição Pereira, vice-presidente para área financeira e tesouraria.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

David Marques Bento, mandatário.

Depositado em 14 de agosto de 2020, a fl. 130 do livro n.º 12, com o n.º 121/2020, 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 Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração salarial e outras

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2016.

Revisão parcial

Aos 17 dias do mês de julho de 2020, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.^a e o anexo II - Tabela salarial, e criar a cláusula 51.^o-A, que obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante, a saber:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- Este AE abrange potencialmente 100 trabalhadores, estando as categorias profissionais previstas neste acordo.

[...]

Cláusula 51.^a-A

(Subsídio de insalubridade, penosidade e risco)

1- Todos os trabalhadores que prestem o seu serviço em funções efetivas de socorro têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de 10 € (dez euros).

2- Exceciona-se do número anterior os meses em que o trabalhador não preste o mês integral de trabalho. Nestes casos o valor a pagar será proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

3- Para a contabilização do número 2 excluiu-se expressamente os dias relativos ao gozo pelo trabalhador do banco de horas, previsto na cláusula 43.^a deste acordo.

[...]

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Comandante	1 221,33 €	1 248,63 €	1 275,94 €		
2.º comandante	1 166,72 €	1 194,03 €	1 221,33 €		
Adjunto de comando	a)				
Chefe	948,00 €	1 003,00 €	1 058,00 €	1 085,00 €	
Sub-chefe	894,00 €	921,00 €	948,00 €	976,00 €	
Bombeiro 1.ª	730,00 €	757,00 €	784,00 €	812,00 €	839,00 €
Bombeiro 2.ª	675,00 €	703,00 €	730,00 €	757,00 €	784,00 €
Bombeiro 3.ª	655,00 €	665,00 €	677,00 €	704,00 €	732,00 €
Bombeiro estagiário	635,00 €				

a) Este valor é apurado com um acréscimo de 25 % à remuneração base da categoria profissional e escalão de origem nesta tabela.

Amadora, 17 de julho de 2020.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora:

Maria Ivone Araújo Benfeitas Simões, na qualidade de presidente da direção e mandatária.

António José Tremoço de Brito, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, na qualidade de presidente da direção nacional e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, na qualidade de vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 19 de agosto de 2020, a fl. 131 do livro n.º 12, com o n.º 127/2020, 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 Mapfre Seguros Gerais, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e os mesmos sindicatos

A Mapfre Seguros Gerais, SA, pessoa coletiva n.º 502245816, com sede na Rua Dr. António Loureiro Borges, n.ºs 9/9A - 8.º andar, 1495-131 Algés, Mapfre Seguros de

Vida, SA, pessoa coletiva n.º 509056253, com sede na Rua Dr. António Loureiro Borges, n.ºs 9/9A - 8.º andar, 1495-131 Algés, Mapfre Asistencia - Companhia Internacional de Seguros y Reaseguros, SA, pessoa coletiva n.º 980073243, com sede na Avenida José Malhoa, n.º 16-F, edifício Europa - 7.º andar, 1070-159 Lisboa, a Bankinter Seguros de Vida SA de Seguros e Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, pessoa coletiva n.º 980545587, com sede na Praça Marquês de Pombal, n.º 13 - 3.º andar, 1250-162 Lisboa, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa, o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Professor Fernando Fonseca, n.º 16, 1600-618 Lisboa e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, pessoa coletiva n.º 501081674, com sede na Rua do Breiner, n.º 259 - 1.º andar, 4050-126, 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 Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outros e os sindicatos outorgantes, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2020.

Mais se acorda que a tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2020.

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, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho em apreço um total de 4 (quatro) empregadores e, potencialmente, 370 (trezentos e setenta) trabalhadores.

O acordo de adesão aplica-se em todo o território nacional e à atividade de seguros e de resseguros.

Feito em Lisboa, em 27 de julho de 2020, em oito exemplares originais, ficando um em poder de cada um dos contraentes e destinando-se o oitavo exemplar a instruir o depósito na DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Pela Mapfre Seguros Gerais, SA:

Luís Anula Rodríguez, na qualidade de administrador delegado.

Pela Mapfre Seguros de Vida, SA:

Vitor Manuel da Silva Reis, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Pedro Quintino Ribeiro e Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela Mapfre Asistencia, Companhia Internacional de Seguros y Reaseguros, SA:

Arturo Alejandro Manzanares de Diego, na qualidade de mandatário.

Pela Bankinter Seguros de Vida SA de Seguros e Reaseguros - Sucursal em Portugal:

Luís Manuel Fouto Matias, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direcção.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, membros da direcção.
Elisabete Dourado Silva Lima, membros da direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Depositado em 18 de agosto de 2020, a fl. 131 do livro n.º 12, com o n.º 125/2020, 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

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd - Alteração

Alteração aprovada em 17 de julho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2018.

Publicação integral dos estatutos do Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd, deliberada em assembleia geral de 17 de julho de 2020, em substituição dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2018.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, que adota a sigla SQTd, é uma associação sindical de âmbito nacional, constituída nos termos da lei aplicável, que representa trabalhadores por conta de outrem em todos os sectores de atividade económica, com uma habilitação definida para os níveis de qualificação de formação NQF (QNQ) seguintes:

NQF 7 - Quadros superiores-direção-gestão-especialistas- . . . - Profissões com funções de «ligação-conceção» - criação, desenho, desenho-criativo, conceção, estudos, desenvolvimento, projeto, produção, especialistas, investigação aplicada, Web, UX/UI, gráficos, tecnologia, edição, publicações, chefia, direção, . . .;

NQF 6 - Quadros superiores-subalternos- . . . - Profissões com funções de «execução-ligação», - estudos, desenho, desenho-criativo, projeto, produção, manutenção, verificação, Web, UX/UI, gráficos, tecnologia, edição, publicações, chefia, adjuntos de direção, . . .;

NQF 5 - Quadros médios-execução-desenho de projeto, . . . - Profissões com funções de «execução-desenho de projeto» - desenho, desenho-criativo, produção, métodos, tempos, medições, orçamentos, fiscalização, controlo, verificação, Web, UX/UI, gráficos, tecnologia, edição, publicações, . . .;

NQF 4 - Técnico-profissionais altamente qualificados - Profissões com funções de «execução-realização», desenho,

medições, orçamentos, fiscalização, produção, Web, gráficos, edição, publicações, . . .;

NQF 3 - Profissionais qualificados - Profissões com funções de «execução» - em arquivo técnico, operação de reprodução de documentos, . . .;

- cujas atividades laborais se inserem nos setores privados, públicos, cooperativos, particulares, nos campos da direção, criação, conceção, estudos, desenvolvimento, projeto, gestão, ligação, elaboração, execução/aplicação - tradicional ou por computador -, de desenho, estudo, projeto, desenho-criativo de produtos, desenho-criativo de artes, desenho-criativo industrial, desenho-criativo comercial, desenho-criativo de publicidade, desenho-criativo de modelação, desenho-criativo de protótipos e desenho 3D; desenho-criativo de animação e videojogos, computação gráfica, informática industrial, artes digitais e multimédia, bem como de produção, planeamento, planificação, gestão da qualidade, gestão técnica de projeto, estudos de métodos e tempos, preparação, fiscalização, controlo e assistência técnica operacional, medições, análise de custos, orçamentos, propostas, normalização, codificação, arquivo técnico e operação de reprodução de documentos, identificadas nomeadamente nas alíneas seguintes:

a) Em trabalhos ligados aos ramos das engenharias, tecnologias e arquitetura e urbanismo: - Desenho e tecnologias de telecomunicações, telefones, eletrónica, eletrotecnia, equipamentos elétricos e eletrónicos, instalações elétricas, produção transporte e distribuição de energia elétrica, energias renováveis, máquinas elétricas, aparelhagem elétrica, fabricação de fios e cabos elétricos, indústria eletrónica, domótica, eletricidade industrial, eletromecânica; desenho e tecnologias de equipamentos de transportes; desenho e tecnologias de moldes e fabricação, prototipagem e desenho 3D; desenho e tecnologias de mecatrónica, mecânica, máquinas, ferramentas, cunhos e cortantes; desenho e tecnologias de moldes e fabricação, prototipagem e desenho 3D; desenho e tecnologias de construções mecânicas, fabricação metálica, serralharias artísticas, caldeiraria, instalações mecânicas, instalações industriais, instalações comerciais, indústrias metalúrgicas, fundição, equipamentos industriais, automação industrial, robótica, instrumentação e controlo, indústria automóvel, indústria aeronáutica, construções metálicas, estruturas metálicas; indústria do petróleo, tubagens

industriais, indústria mineira, construção e reparação navais; desenho e tecnologias de manutenção mecânica, manutenção elétrica e eletrónica, e de manutenção industrial; desenho e tecnologias de embalagem industrial/packaging (desenho de embalagem), computação gráfica - técnica e artística, informática industrial; desenho e tecnologias das áreas da arquitetura, modelação BIM, urbanismo, esgotos, abastecimento e instalação de águas, instalação e equipamentos de gás, estruturas, edificações, construções, construção e reabilitação, obras públicas, obras de arte, estradas, pontes, implantação, geotecnia, jardins e espaços, paisagismo e meio ambiental, topografia, cartografia, fotogrametria, agrimensura, sistemas geomáticos, gestão de obras ou de edificações, . . . ;

b) Em trabalhos ligados aos ramos das tecnologias e artes aplicadas: - Desenho e tecnologias de equipamento, de mobiliário, de interiores, de artes decorativas, de marcenaria, de construções em madeira; desenho e tecnologias de metais, de cerâmica, de vidro, de vidro criativo, de artísticos; de brinquedos e objetos didáticos, exposições, estandes e expositores; desenho e tecnologias de joalharia, de calçado, de têxteis e vestuário, de estilismo, de moda, . . . ;

c) Em trabalhos ligados aos ramos das tecnologias e artes gráficas, fotografia aplicada, UX/UI e artes visuais e digitais: - Desenho e tecnologias de grafismo, artes digitais e multimédia, direção-criativa, ux/ui, imagem, arte visual, desenho artístico, animação 2D/3D, vídeo jogos, visualização, redação de conteúdos, criação, interação, desenho de Web/Webdesign, banda desenhada, infografia, ilustração, ilustração científica, modelação e animação 3D, tecnologias criativas, desenho de comunicação (gráfica/visual); desenho e tecnologias das artes gráficas, imprensa, edição, publicações, imagem, informação, fotografia aplicada, produção, pós-produção; desenho e tecnologias de embalagem de produtos/packaging (desenho de embalagem), publicidade e marketing, . . . ;

d) Em trabalhos ligados ao apoio, reprodução de documentos e arquivo-técnico: - Realização de trabalhos de apoio aos departamentos, gabinetes ou salas de desenho e de desenho-criativo, nomeadamente os de operação de reprodução de documentos e os de arquivo-técnico.

Artigo 2.º

O sindicato tem âmbito nacional, abrangendo todo o território do Continente.

Artigo 3.º

1- O sindicato tem a sua sede na cidade de Sacavém - concelho de Loures e distrito de Lisboa.

2- Poderão ser criadas delegações, subdelegações ou outras formas de representação descentralizada, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins, por decisão da assembleia geral.

3- Pela direção nacional poderão ser criadas formas de representação com carácter transitório, quando se torne necessário garantir a dinâmica sindical, e não haja possibilidade de convocar a assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores e da sua emancipação a todos os níveis.

Artigo 5.º

1- O sindicato exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, partidos políticos, confissões religiosas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2- A democracia sindical garante a unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever dos associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3- A liberdade de opinião e a discussão e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do sindicato, que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

4- O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

5- O sindicato reconhece e defende o princípio da liberdade sindical, repudiando qualquer iniciativa tendente à divisão dos trabalhadores.

Artigo 6.º

O sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 7.º

O sindicato tem por fim, em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos e individuais dos associados, sejam de ordem moral ou material;

b) Promover, em estreita colaboração com as restantes organizações sindicais, a emancipação a todos os níveis da classe trabalhadora e a construção duma sociedade sem classes;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;

- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade coletiva;
- f) Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados;
- g) Promover atividades sócio-culturais, recreativas e desportivas;
- h) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical.

Artigo 8.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- b) Decretar a greve;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade e participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Dar parecer sobre assuntos de ensino secundário profissional, ensino superior politécnico e ensino superior universitário, nomeadamente em cursos das suas áreas profissionais; bem como apresentar propostas para criação de novos cursos ou alteração dos existentes;
- e) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções coletivas de trabalho;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- g) Cooperar com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- h) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social;
- i) Inserir-se na luta geral dos trabalhadores;
- j) Participar nas iniciativas e apoiar as ações desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas toma das democraticamente e de acordo com os respetivos estatutos.

Artigo 9.º

Para a prossecução dos seus fins, o sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais em empresas na área da sua atividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;
- g) Filial-se ou criar organizações de interesse para os seus associados.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 10.º

1- Podem filiar-se no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD - todos os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua atividade profissional em regime de subordinação jurídica e que reúnam as demais condições estatutárias constantes do artigo 1.º dos presentes estatutos, e detenham uma das qualificações de formação e uma das profissões, nomeadamente, seguintes:

- a) Habilitados com o grau de mestre [Mestre - mestrado de 2.º ciclo de ensino universitário ou de ensino politécnico] - numa adequada formação superior de especialidade, nomeadamente no curso de mestrado: em desenho; em design; em design gráfico; em design gráfico e projetos editoriais; em design de produto; em computação gráfica; em design de equipamento; em design industrial; em design industrial e de produto; em design industrial e tecnológico; em design de interiores; em tecnologia e arte digital; em tecnologias interativas; em design de interação; em design integrado; em engenharia e design de produto; em design de produto e serviços; em ilustração e animação; em arte multimédia; em arte e ciência do vidro e da cerâmica; em design da imagem: em design de vestuário e têxtil; em design de moda; em branding e design de moda; em design de comunicação de moda; em design digital; em multimédia; em criação artística contemporânea; em arte multimédia; em design e multimédia; em design e desenvolvimento de jogos digitais; em design editorial; em design de identidade digital; em design do produto e do espaço; em arte e design para o espaço público; em design e desenvolvimento de produto; em design e publicidade; em design de comunicação; em . . . ; - ingressam numa profissão de NQF 7 - «Quadros superiores-direção-gestão-especialistas... - com funções de «ligação-conceção» - desenho, desenho-criativo, criação, conceção, estudos, desenvolvimento, investigação aplicada, projeto, gestão, chefia, direção, . . . » - nomeadamente, numa das profissões seguintes:
 - Diretor criativo; diretor criativo Web; diretor criativo de arte; diretor-criador industrial; diretor-criador grafista; diretor-criador de produto digital; chefe de projeto Web; chefe de projeto de videojogos; criador industrial (1a); criador industrial - ramo estudos de moldes e fabrico; criador industrial - ramo estudos e conceção de mecânica; criador industrial - ramo automóvel; criador industrial - ramo conceção e desenvolvimento de produto; criador industrial - ramo especialista em CAD/CAM; criador industrial - ramo conceção de cunhos e cortantes; criador industrial - ramo especialista em I&D (desenho-criativo, conceção); criador industrial - ramo produto tecnológico; desenvolvedor/developer, criador de produto cerâmico; criador grafista; criador grafista e multimédia; criador grafista e publicidade; criador de ilustração; criador de infografia 3D; criador de ilustração e banda desenhada; criador de ilustração e animação; criador artístico de jogos digitais; criador de produto UX/UI; criador de produto digital; criador de

produto e inovação; criador de moda; criador de vestuário e têxtil; criador de produto-interação; criador de produto artístico; criador de comunicação (gráfica/visual); criador de interiores; criador de equipamento; criador de identidade digital; criador em conceção e desenho geral; técnico superior-mestre especialista em BIM; técnico superior-mestre especialista em projeto digital; técnico superior-mestre em gestão de projeto; responsável de gabinete de estudos; responsável de gabinete de criação; responsável de projeto de inovação; responsável de estudos de preços; chefe de produto Web; chefe de criação artística; chefe de projeto e produção industrial; . . . ;

(1a) - Tem similar, na formação superior francesa, no diploma: - Grade de Master en Création Industriel - ENSCI-Les Ateliers - Créateur Industriel.

b) Habilitados com o grau de licenciado [Graduado - licenciatura de 1.º ciclo de ensino universitário ou ensino politécnico, ou o diploma de pós-graduação (P-G)] - numa adequada formação de especialidade, nomeadamente no curso de licenciatura: - em desenho; em design; em design de interiores; em design gráfico; em design gráfico e multimédia; em multimédia e artes; em design industrial; em tecnologia e design de mobiliário; em tecnologia e design de multimédia; em desenho e construção sustentável; em arte e design; em design de equipamento; em design de interiores e equipamento; em design de ambientes; em design de produto - cerâmica e vidro; em arte multimédia; em design de moda; em design e marketing de moda; em design de moda e têxtil; em design de têxtil e vestuário; em tecnologias criativas; em design e tecnologia das artes gráficas; em artes digitais e multimédia; em arte multimédia; em artes da imagem; em imagem animada; em banda desenhada; em comunicação e design multimédia; em artes visuais; em design e multimédia; em design de comunicação; em artes visuais e tecnologias artísticas; em design de produto e tecnologia; em design digital; em design de animação e multimédia; em jogos digitais e multimédia; em design global; em design de produto; em design e produção gráfica; em multimédia; em design - ramos: design industrial, design gráfico e publicidade; em artes plásticas; em . . . ; e, no curso de pós-graduação: P-G em packaging design (desenho de embalagem); P-G de técnicas digitais em arquitetura; P-G em design e inovação de novos produtos; P-G em ilustração e animação digital; P-G em design de calçado e acessórios; P-G em investigação e gestão de design; P-G em digital experience design; P-G em automotive and transportation design; P-G em Web UX/UI; P-G em design para indústrias criativas; P-G em . . . ; - ingressam numa profissão de NQF 6 - «Quadros superiores-subalternos - com funções de «execução-ligação» - desenho, desenho-criativo, projeto, produção, gestão, manutenção, chefia, adjunto de direção, . . . », - nomeadamente, numa das profissões seguintes: - diretor de arte (art director); desenhador-criador em gestão de projeto; desenhador-criador industrial (1b); desenhador-criador industrial - ramo automóvel; desenhador-criador industrial - ramo projeto de moldes; desenhador-criador industrial - ramo projeto de construção mecânica; desenhador-criador industrial - ramo projeto de protótipos e desenho 3D; desenhador-criador industrial - ramo especialização em CAD/CAM; desenhador-criador industrial - ramo projeto de

cunhos e cortantes; technical team leader; desenvolvedor/developer; desenhador-criador em inovação e novos produtos; desenhador-criador em projeto de artes gráficas; desenhador-criador gráfico; desenhador-criador gráfico e multimédia; desenhador-criador de comunicação (gráfica/visual); visualizador de publicidade; visualizador 3D; desenhador-criador de publicidade; redator de conteúdos (copywriter); redator Web; gestor de conteúdos; desenhador-criador de produto; desenhador-criador de produto-interação; desenhador-criador de produto digital; desenhador-criador de produto UX/UI; desenhador-criador de calçado; desenhador-criador de calçado e malas; desenhador-criador de têxtil e vestuário; desenhador-criador de moda; desenhador-criador de produto cerâmico; desenhador-criador de produto-vidro; desenhador-criador em estudos de arquitetura; desenhador-criador em projeto BIM; desenhador-criador de técnicas digitais em arquitetura; desenhador-criador em projeto de construção civil; desenhador-criador em projeto de edificação e obras; desenhador-criador em artes visuais; desenhador-criador em arte digital e multimédia; desenhador-criador em tecnologias criativas; desenhador-criador em produto Web; desenhador-criador em modelação e animação 3D; desenhador-criador em gráficos de animação (motion graphics); desenhador-criador em ilustração; desenhador-criador em infografia; desenhador-criador em ilustração e banda desenhada; desenhador-criador em estudos de logotipos; desenhador-criador em infografia 3D; desenhador-criador de brinquedos e objetos didáticos; desenhador-criador em jogos digitais e multimédia; desenhador-criador artístico de videojogos; desenhador-criador em conceção e desenho geral; desenhador-criador de mobiliário; desenhador-criador de produto tecnológico; desenhador-criador de produto artístico; desenhador-criador em interação; desenhador-criador em estudos de urbanismo; desenhador-criador em ilustração e produção; desenhador-criador em arquitetura naval; . . . ; - projetista-técnico em especialização de CAD/CAM; projetista-técnico em estruturas navais; projetista-técnico em estruturas de betão armado; projetista-técnico em obras de arte; projetista-técnico em conceção e execução de obras; projetista-técnico em projeto de cunhos e cortantes; projetista-técnico em estudos e fabricação metálica; projetista-técnico em desenho e construção sustentável; projetista-técnico em instalações industriais; projetista-técnico em tubagem industrial; projetista-técnico em equipamentos e instalações; projetista-técnico em automação industrial; projetista-técnico em automação e robótica; projetista-técnico em instrumentação e controlo; projetista-técnico em automatismos; projetista-técnico em eletrificação industrial; projetista-técnico em sistemas de AVAC; projetista-técnico em frio e climatização; projetista-técnico em construções metálicas; projetista-técnico prototipista e desenho 3D; projetista-técnico em projeto de mecânica; projetista-técnico em aeronáutica; . . . ; técnico superior-graduado em publicidade e marketing; técnico superior-graduado em gestão de obras; técnico superior-graduado em gestão e produção de mobiliário; técnico superior-graduado em custos, medição e orçamentos; técnico superior-graduado em gestão de projeto (project manager); técnico superior-graduado em gestão da qualidade; técnico superior-graduado em gestão

do produto; técnico superior-graduado em gestão industrial; técnico superior-graduado em orçamentação e propostas; técnico superior-graduado em programação de Web e multimédia; técnico superior-graduado em gestão da edificação e obras; ... ; - responsável de desenho técnico; responsável de projeto digital; responsável de projeto de multimédia; chefe de projeto Web; supervisor de desenho técnico; supervisor de desenho gráfico; supervisor de projeto e produção industrial; supervisor de projeto e gestão de obra; ... ;

(1b) - Tem similar, na formação superior francesa, no diploma: - Grade de Licence Professionnel en Conception de Produits Industriels [LicPro en CPI].

c) Habilitados com o diploma - DTeSP diploma de técnico superior profissional - [Ciclo curto (1c) do ESP Ensino Superior Politécnico] - com uma adequada formação de especialidade, nomeadamente no curso de TeSP: - em desenho técnico e maquinaria; em desenho e fabrico de construções mecânicas; em desenho tecnológico; em tecnologia mecânica; em metrologia, instrumentação e qualidade; em fabricação automática; em produção de construções metálicas; em design de produto; em design e modelação digital; em tecnologia automóvel; em artes e tecnologia; em desenho e modelação gráfica; em desenho e modelação digital; em tecnologia mecatrónica; em mecatrónica; em instalações elétricas; em instalações elétricas e automação; em instalações elétricas, domótica e automação; em redes elétricas inteligentes e domótica; em energia, telecomunicações e domótica; em soldadura avançada; em automação industrial; em automação, robótica e informática industrial; em manutenção industrial; em manutenção eletromecânica; em instalações elétricas e manutenção industrial; em produção aeronáutica; em design e tecnologia de mobiliário; em design de mobiliário e espaços; em ilustração e arte gráfica; em design de comunicação digital; em desenvolvimento de produtos multimédia; em ilustração; em ilustração e produção gráfica; em produção gráfica e digital; em pintura e ilustração; em design multimédia; em design de calçado; em design de moda; em design têxtil; em design multimédia; em design e desenvolvimento de produto; em instalações de água e saneamento; em automação, robótica e controlo industrial; em design e fabrico digital; em design digital; em artes e design em cerâmica e vidro; em instalações elétricas e telecomunicações; em sistemas eletromecânicos; em gestão da qualidade; em climatização e energia; em climatização e refrigeração; em construção civil; em condução e acompanhamento de obras; em planeamento e condução de obra; em design e inovação industrial; em instalações térmicas; em prototipagem digital e desenho 3D; em artes e design em cerâmica e vidro; em produção industrial e desenvolvimento de produto - cerâmica e vidro; em topografia e sistemas de informação geográfica; em modelação e fabrico assistidos por computador; em animação científica; em desenvolvimento de jogos digitais; em design de jogos e animação digital; em animação e modelação 3D; em motion design e efeitos visuais; em projeto de moldes; em joalheria; em ...; ingressam numa profissão de NQF 5 - «Quadros médios-execução-desenho de projeto» - com funções de realização de desenho, desenho-criativo, arranjos, projeto, produção, controlo, ma-

nutenção, análise, verificação, ... , - nomeadamente, numa das profissões seguintes: - desenhador-projetista industrial; desenhador-projetista mecânico; desenhador-projetista de máquinas; desenhador-projetista de máquinas e ferramentas; desenhador-projetista de máquinas industriais; desenhador-projetista de instalações mecânicas; desenhador-projetista de cunhos e cortantes; desenhador-projetista de moldes; desenhador-projetista em inovação industrial; desenhador-projetista em automação industrial; desenhador-projetista em instrumentação e controlo; desenhador-projetista em tubagem industrial; desenhador-projetista em instalações térmicas e de fluidos; desenhador-projetista em equipamentos e instalações; desenhador-projetista em estruturas metálicas; desenhador-projetista em construções metálicas; desenhador-projetista em caldeiraria; desenhador-projetista em construção naval; desenhador-projetista em estruturas navais; desenhador-projetista em aeronáutica; desenhador-projetista em marcenaria; desenhador-projetista em mobiliário; desenhador-projetista em mecatrónica; desenhador-projetista em eletrónica; desenhador-projetista em telecomunicações; desenhador-projetista eletrotécnico; desenhador-projetista em instalações elétricas; desenhador-projetista em energias renováveis; desenhador-projetista em domótica; desenhador-projetista em eletromecânica; desenhador-projetista em manutenção; desenhador-projetista de produto-vidro; desenhador-projetista de produto cerâmico; desenhador-projetista de produto; desenhador-projetista em animação e modelação 3D; desenhador-projetista prototipista e desenho 3D; desenhador-projetista em joalheria; desenhador-projetista em brinquedos; desenhador-projetista em material didático; desenhador-projetista em construção civil; desenhador-projetista em betão armado; desenhador-projetista em pré-fabricação de betão; desenhador-projetista em cofragens; desenhador-projetista em caixilharias; desenhador-projetista em hidráulica; desenhador-projetista em geotecnia e topografia; desenhador-projetista em topografia e SIG; desenhador-projetista em arquitetura; desenhador-projetista em modelação BIM; desenhador-projetista em frio e climatização; desenhador-projetista em AVAC; desenhador-projetista em arte aplicada; desenhador-projetista em arte aplicada-cerâmica; desenhador-projetista em arte aplicada-vidro artístico; desenhador-projetista de embalagem; desenhador-projetista em cartografia; ... ; técnico industrial; ... ; desenhador-infografista; desenhador-ilustrador; desenhador-maquetista gráfico; desenhador-técnico de arte gráfica; desenhador-técnico de arte em arqueologia; desenhador-técnico de arte em Web e multimédia; desenhador-técnico de arte em UX/UI; desenhador-técnico de arte em jogos digitais e multimédia; desenhador-técnico de arte em ilustração e produção; desenhador-técnico de arte em ilustração; desenhador-técnico de arte em animação; desenhador-técnico de arte em digital 3D; desenhador-técnico de arte em desenvolvimento Web; desenhador-técnico de arte em calçado; desenhador-técnico de arte em têxtil; desenhador-técnico de arte em moda; desenhador-técnico de arte em moda-vestuário; desenhador-técnico de arte em animação científica; desenhador-técnico de arte em animação e efeitos visuais; ...; técnico de estudos em joalheria; técnico de estudos em processos industriais;

técnico de estudos em medição e orçamentos; técnico de estudos em orçamentação e propostas; técnico de estudos em planificação; técnico de estudos em planeamento de obras; técnico de estudos em métodos e tempos; técnico de estudos em produção; técnico de estudos em preparação de obras; técnico de estudos em preparação de trabalhos; técnico de estudos em gestão de obras; técnico de estudos em gestão da qualidade; . . .;

(1c) - Tem similares, na formação superior francesa, nos diplomas: - BTS e DUT, nomeadamente nos respetivos cursos superiores de «Conception de Produits Industriels», «Bâtiment», «Constructions Métalliques», «Génie Civil», «Génie Mécanique et Productique».

d) Habilitados com o diploma - DEP12 Diploma de Ensino Secundário Profissional - [1.º/10.º, 2.º/11.º e 3.º/12.º anos do ensino secundário profissional (1d), incluídos também os cursos secundários tecnológicos e os cursos secundários especializados de ensino artístico] - com uma adequada formação de especialidade, nomeadamente no curso: - de técnico de desenho de construções mecânicas - variantes: mecânica, moldes, modelação gráfica de moldes; de técnico de construção civil - variantes: desenho, medições e orçamentos, condução de obras, topografia; de técnico de desenho de construção civil; de técnico de medições e orçamentos; de técnico de design - variantes: design industrial, design de interiores/exteriores, design de equipamentos; de técnico de desenho de mobiliário - variantes: mobiliário, construções em madeira; de técnico de design de interiores; de técnico de eletrotécnica; de técnico de instalações elétricas; de técnico de frio e climatização; de técnico de energias renováveis; de técnico de artes e design (artes gráficas); de técnico de artes gráficas; de técnico de design gráfico; de técnico de multimédia; de técnico de animação 2D e 3D; de técnico de design de comunicação gráfica; de técnico de cerâmica artística; de técnico de construção naval; de técnico de mecatrónica; de técnico de desenho de calçado; de técnico de design de moda; de técnico de vidro artístico; de técnico de desenho digital 3D; de técnico de eletrónica, automação e controlo; de técnico de eletrónica, automação e instrumentação; de técnico de eletrónica e telecomunicações; de técnico de cartografia; de técnico topógrafo-geómetra; de assistente de arqueólogo; de técnico de joalharia; de . . .; - ingressam numa profissão de NQF 4 - «Técnico-profissionais altamente qualificados - com funções de execução-realização nas especialidades de desenho (áreas), de preparação, de planificação, de medições e orçamentos, de fiscalização de obras, de . . .», - numa das profissões seguintes: - desenhador industrial; desenhador de mecânica; desenhador de construções mecânicas; desenhador de máquinas; desenhador de ferramentas; desenhador de estruturas metálicas; desenhador de construções metálicas; desenhador de construção naval; desenhador de moldes; desenhador de cunhos e cortantes; desenhador de instalações mecânicas; desenhador de tubagem industrial; desenhador de eletrónica; desenhador de telecomunicações; desenhador eletrotécnico; desenhador de instalações elétricas; desenhador de reclamos luminosos; desenhador de AVAC; desenhador de frio e climatização; desenhador de arte aplicada; desenhador de arte aplicada-cerâmica; desenhador de arte aplicada-vidro; desenhador de arquitetura; desenhador de construção civil; desenhador de betão armado; desenha-

dor de cofragens; desenhador de pré-fabricação de betão; desenhador-preparador de obra; desenhador-medidor; desenhador de carpintaria; desenhador de mobiliário; desenhador de marcenaria; desenhador de interiores; desenhador-orçamentista; desenhador de urbanismo; desenhador de caixilharias; desenhador de abastecimento de águas; desenhador de instalações hidráulicas; desenhador de arqueologia; desenhador de topografia; desenhador de cartografia; desenhador de calçado; desenhador têxtil; desenhador de vestuário; desenhador de moda-roupas; desenhador de arte-digital 3D; desenhador de arte-finalista; desenhador da Web; desenhador de multimédia; desenhador de publicidade; desenhador de imprensa; desenhador gráfico; desenhador gráfico-digital 3D; desenhador de brinquedos; desenhador de joalharia; . . .; técnico medidor orçamentista; técnico de preparação de trabalhos; técnico de planificação; técnico fiscal de obras; . . .;

(1d) - Tem similares, na formação secundária profissional francesa, no diploma: - BacPro Baccalauréat Professionnel; e BacTechno.

2- Podem igualmente filiar-se no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd - todos os trabalhadores por conta de outrem que, reunindo as demais condições estatutárias, nomeadamente as do artigo 1.º dos presentes estatutos, detenham uma das condições seguintes:

a) Habilitados com o diploma de ensino secundário [10.º, 11.º e 12.º anos de escolaridade, ou com a frequência do 3.º ano (12.º ano de escolaridade)] - ingressam numa profissão de NQF 3 - «Profissionais qualificados» - em funções de execução de arquivo-técnico e de operação de reprodução de documentos, nomeadamente.

3- Não podem filiar-se no sindicato os sócios de associações, sociedades comerciais ou civis, cooperativas, que tenham por objecto actividades que sejam idênticas ou análogas às do âmbito deste sindicato, cujos estatutos autorizem o emprego de trabalhadores ou onde a existência destes se verifique.

Artigo 11.º

1- O pedido de filiação no SQTd deverá ser dirigido à direção nacional, em proposta fornecida para esse efeito pelo sindicato e apresentada nos serviços do mesmo, ou, quando possível, à comissão sindical de delegados, ou ao delegado sindical do estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua atividade.

2- A comissão sindical ou o delegado sindical enviará as propostas aos serviços do sindicato no prazo máximo de cinco dias.

3- A aceitação ou recusa de filiação no sindicato é da competência da direção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião, excepto se se tratar de assembleia eleitoral.

4- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos e deveres sindicais.

Artigo 12.º

São direitos do associado:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos dirigentes ou quaisquer órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

c) Participar nas atividades do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou o dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;

f) Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

g) Requerer a convocação dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo 12.º-A dos presentes estatutos, tendo em conta o artigo 55.º número 2 alínea c) da Constituição da República Portuguesa.

Artigo 12.º-A

1- O SQTD, pela sua natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- A constituição da corrente de opinião efetua-se mediante comunicação, subscrita por grupos de associados que integram, pelo menos, 5 % da totalidade dos sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos e deveres sindicais ou 150 desses associados, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, contendo:

a) A denominação da corrente de opinião;

b) O nome completo, o número de sócio do SQTD e a assinatura conforme bilhete de identidade ou cartão de cidadão de todos os membros da corrente de opinião;

c) A indicação do representante da corrente de opinião nas relações desta com os órgãos do sindicato ou nas reuniões dos órgãos do sindicato abertas à participação de todos os associados.

3- A tendência tem direito a solicitar a convocação de reunião extraordinária da assembleia geral, nos termos da alínea c), número 2, do artigo 35.º dos presentes estatutos.

4- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação coletiva dos associados, enquanto integrantes de uma tendência constituída, a todos os níveis e em todos os órgãos.

5- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação, sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado do sindicato individualmente considerado.

6- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores, nomeadamente:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos dirigentes do sindicato (SQTD);

b) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical.

Artigo 13.º

São deveres do associado:

a) Cumprir os estatutos;

b) Pagar mensalmente a sua quota, salvo nos casos em que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, reforma, cumprimento do serviço militar, ou de desemprego;

c) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos órgãos dirigentes do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

g) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do sindicato;

h) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para as demais iniciativas;

i) Divulgar as edições do sindicato e demais iniciativas;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, de local de trabalho, de entidade empregadora, a situação de reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 14.º

A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % (0,01) das retribuições líquidas mensais, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

Artigo 15.º

Os associados que deixarem de pagar as suas quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e h) do artigo 12.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

Artigo 16.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem, voluntariamente, de exercer a atividade profissional no âmbito definido no artigo 1.º;

b) Os que, mediante comunicação por escrito, dirigida ao presidente da direção nacional, se demitam, ficando, no entanto, obrigados ao pagamento das quotas até ao mês, inclusivo, da receção do pedido de demissão;

c) Haja sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 18.º

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 19.º

Incorrem na sanção de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º

Artigo 20.º

Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração, os associados que:

- a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;
- b) Não cumpram ou não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

Artigo 21.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 22.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direção nacional, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direção nacional poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direção nacional, o processo será remetido ao conselho de delegados para que emita o seu parecer.

3- Da decisão da direção nacional cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direção nacional;
- d) Comissão executiva;
- e) Comissão fiscal;
- f) Conselho de delegados.

2- Os órgãos dirigentes do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção nacional e a comissão fiscal.

Artigo 24.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e da comissão fiscal são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos e deveres sindicais.

Artigo 25.º

1- A duração do mandato dos membros dos órgãos dirigentes é de quatro anos, mantendo-se, no entanto, em funções efetivas com plenos poderes até à data da tomada de posse dos novos membros eleitos.

2- Os membros que constituem os diferentes órgãos dirigentes podem ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 26.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros dos órgãos dirigentes do sindicato que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

3- As despesas de representação e de transporte, estada e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo sindicato, quando devidamente comprovadas, tendo em atenção a moderação das despesas.

Artigo 27.º

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efectividade, coincide com o dos membros substituídos.

Artigo 28.º

1- Os membros podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião convocada expressamente para o efeito e votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- Quando forem destituídos, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos, será eleita imediatamente, pelo órgão que deliberou a destituição, uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- Os membros substitutos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos membros substituídos.

Artigo 29.º

1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimentos dos membros de qualquer órgão.

2- Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão não comparecerem para desempenhar os seus cargos no prazo de 30 dias após a eleição, salvo motivo justificado, ou faltarem injustificadamente a cinco reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

Artigo 30.º

Os membros suplentes, se os houver, têm direito de participar nas reuniões do respectivo órgão, embora sem direito a voto.

Artigo 31.º

A convocação e o funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objecto de regulamento a elaborar pelo próprio órgão.

Artigo 32.º

1- Os órgãos do sindicato, com excepção da assembleia geral, só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações, salvo disposição em contrário, são tomadas por simples maioria de votos.

3- Em caso de empate, proceder-se-á a uma nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

4- Das reuniões deverá sempre lavrar-se ata.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 33.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e deveres sindicais.

Artigo 34.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção nacional e a comissão fiscal;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- c) Autorizar a direção nacional a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção nacional;
- f) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e da comissão fiscal;
- g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- i) Aprovar os regulamentos internos previstos nos presentes estatutos;
- j) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividade e o orçamento, apresentados pela direção nacional e o parecer da comissão fiscal;
- k) Aprovar e alterar o regulamento de funcionamento das delegações;
- l) Deliberar sobre a aplicação dos saldos de contas de gerência.

Artigo 35.º

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 34.º;
- b) Até 31 de março de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas apresentados pela direção nacional, bem como o parecer da comissão fiscal;
- c) Até 31 de janeiro de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades, o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção nacional, bem como o parecer da comissão fiscal.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária.

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direção nacional ou da comissão fiscal;

c) A requerimento de, pelo menos, três décimos dos associados, não exigindo em caso algum um número superior a 250.

3 - Os pedidos de convocação da assem da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 - O presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 45 dias.

Artigo 36.º

A convocação e o funcionamento da assembleia geral são regulados pelos respetivos artigos da secção I do capítulo XII.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 37.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar entre si.

Artigo 38.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

SECÇÃO IV

Direção nacional

Artigo 39.º

A direção nacional do sindicato é constituída por cinco membros efetivos.

Artigo 40.º

1- A direção nacional na sua primeira reunião deverá:

a) Eleger uma comissão executiva, nos termos do artigo 46.º;

b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;

c) Aprovar o regulamento de funcionamento.

2- A direção nacional deverá eleger um presidente de entre os seus membros.

Artigo 41.º

Compete à direção nacional, em especial:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Admitir e rejeitar os pedidos e inscrição de associados;

c) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato com os princípios definidos nos presentes estatutos;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral, acompanhado do parecer da comissão fiscal, o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados do parecer da comissão fiscal;

e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção nacional;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias ou assembleias regionais, sempre que o julgue conveniente;

i) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato.

Artigo 42.º

A direção nacional reunirá, pelo menos, uma vez por trimestre na sede do sindicato e sempre que necessário por convocação da comissão executiva ou do presidente da direção. As suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 43.º

Os membros da direção nacional respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

Artigo 44.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam, no mínimo, assinados por dois membros da direção nacional, sendo pelo menos um da comissão executiva.

2- A direção nacional poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 45.º

1- A comissão executiva será coordenada pelo presidente da direção e terá por funções a coordenação da atividade da direção nacional, bem como a execução das suas deliberações.

2- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

3- O presidente da direção nacional poderá em circunstâncias excepcionais convocar reuniões da direção nacional.

SECÇÃO V

Comissão executiva

Artigo 46.º

1- A comissão executiva é composta por três membros, eleitos pelo plenário da direção nacional de entre os seus membros, podendo este, a todo o tempo, deliberar sobre a sua alteração e composição.

2- O presidente da direção nacional fará sempre parte da comissão executiva.

Artigo 47.º

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direção nacional, assegurar, com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direção nacional e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da ação sindical nas diversas regiões;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente as contas do exercício do ano anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar à comissão fiscal as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário de haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato da posse de cada nova direção nacional;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direção nacional.

Artigo 48.º

A comissão executiva reunirá, pelo menos, de 15 em 15 dias, e sempre que convocada pelo presidente da direção nacional, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

SECÇÃO VI

Comissão fiscal

Artigo 49.º

1- A comissão fiscal compõe-se de três membros, sendo, pelo menos, um deles residente na área da sede do sindicato.

2- Na primeira reunião da comissão fiscal, os membros eleitos escolherão de entre si o presidente.

Artigo 50.º

Compete à comissão fiscal:

- a) Fiscalizar quadrimestralmente a contabilidade do sindicato;
- b) Dar parecer à assembleia geral sobre o relatório e contas apresentados pela direção nacional, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;

d) Assistir às reuniões da direção nacional sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto;

e) Apresentar à direção nacional as sugestões que entender de interesse para o sindicato.

SECÇÃO VII

Conselho de delegados

Artigo 51.º

O conselho de delegados é o órgão consultivo dos órgãos dirigentes do sindicato.

Artigo 52.º

O conselho de delegados é composto por todos os delegados sindicais eleitos por vontade expressa dos trabalhadores, nos locais de trabalho.

Artigo 53.º

O conselho de delegados reúne-se:

- a) A solicitação da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direção nacional;
- c) A solicitação dos secretariados dos conselhos regionais de delegados.

Artigo 54.º

1- O conselho de delegados tem um secretariado-geral composto por três membros, que é eleito, sempre que possível, de entre os membros dos secretariados dos conselhos regionais de delegados e actua junto da sede do sindicato.

2- A duração do mandato do secretariado do conselho de delegados é de igual periodicidade à dos mandatos dos restantes órgãos dirigentes do sindicato.

3- O secretariado tem por deveres principais:

- a) Coordenar as atividades dos diversos secretariados regionais de delegados;
- b) Convocar e dirigir o conselho de delegados;
- c) Vigiar pelo constante cumprimento dos estatutos;
- d) Elaborar acta de todas as reuniões que levar a efeito.

Artigo 55.º

O conselho de delegados tem por funções:

- a) Analisar e pronunciar-se sobre propostas vindas dos órgãos dirigentes do sindicato para apresentação em assembleia geral;
- b) Apreciar e dar parecer sobre o exposto na alínea i) do artigo 41.º destes estatutos;
- c) Pronunciar-se sobre as convenções coletivas de trabalho a celebrar pelo sindicato;
- d) Discutir e dar parecer sobre propostas ou sugestões elaboradas por um ou mais associados;
- e) Pronunciar-se sobre o disposto na alínea c) do artigo 8.º destes estatutos;
- f) Participar na vida orgânica do sindicato de modo a cumprir e a fazer cumprir a democracia sindical expressa nestes estatutos, de colaboração com os órgãos dirigentes do sindicato;

g) Pronunciar-se sobre a participação e organização em congressos, manifestações nacionais ou internacionais que visem os interesses e emancipação da classe trabalhadora;

h) Dinamizar a estrutura sindical tendo como fim a mobilização geral da classe.

Artigo 56.º

Os membros do secretariado do conselho de delegados estão abrangidos pelo disposto no corpo do artigo 26.º dos estatutos.

SECÇÃO VIII

Organização sindical de base

Artigo 57.º

1- A estrutura do sindicato no local de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

a) A assembleia sindical;

b) Os delegados sindicais;

c) A comissão sindical.

2- Os trabalhadores não sindicalizados poderão participar na actividade da secção sindical desde que assim o deliberem os sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 58.º

A assembleia sindical é o órgão deliberativo da secção sindical na qual participam todos os associados que exercem a sua actividade profissional num determinado local de trabalho.

Artigo 59.º

Compete à assembleia sindical:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões relacionadas com a actividade do sindicato e, em particular, sobre as que respeitem à actividade da respetiva secção sindical;

b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 60.º

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma empresa, ou de determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

Artigo 61.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;

b) Esclarecer, manter e desenvolver contato permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do sector ou empresa;

d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades empregadoras que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Dar conhecimento à comissão executiva dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

f) Cooperar com a direcção nacional ou comissão executiva no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;

g) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

h) Incentivar os trabalhadores não filiados no sindicato a procederem à sua inscrição;

i) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista e a constituição das comissões intersindicais;

j) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a direcção nacional assegurando a execução das suas resoluções;

k) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção nacional, comissão executiva ou por outros órgãos do sindicato;

l) Participar nos órgãos do sindicato nos termos estatutários previstos;

m) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;

n) Contribuir para a formação profissional e sindical dos trabalhadores;

o) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão, cooperando com as comissões de trabalhadores no exercício dessa actividade;

p) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência na empresa;

q) Comunicar diretamente à comissão executiva ou direcção nacional eventuais mudanças de local de trabalho ou de entidade empregadora.

Artigo 62.º

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do sindicato que exercem a sua actividade sindical num determinado local de trabalho.

2- A comissão sindical poderá, se tal for justificado pelo número de delegados, designar um órgão coordenador.

3- A comissão sindical assume, coletivamente, as atribuições dos delegados sindicais, incumbindo-lhe, nomeadamente:

a) Servir de elo de ligação entre a secção sindical e as restantes estruturas do sindicato;

b) Organizar a ação dos delegados sindicais com vista a uma eficiente dinamização e coordenação da actividade da secção sindical;

c) Representar os trabalhadores do local de trabalho perante a chefia do respetivo serviço.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 63.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 64.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva que será representado pelo saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção nacional disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

Artigo 65.º

A direção nacional deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, acompanhado do parecer da comissão fiscal.

Artigo 66.º

1- A direção nacional submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte e o plano de atividades, acompanhado do parecer da comissão fiscal.

2- O orçamento e plano de atividades estarão patentes aos sócios, na sede do sindicato com a antecedência mínima de 20 dias da data da realização da assembleia geral.

Artigo 67.º

1- O orçamento do sindicato, apresentado pela direção nacional, dotará obrigatoriamente as delegações regionais, se as houver, de um fundo de maneo para a ação sindical, tendo em conta as verbas aprovadas no orçamento geral.

2- A fim de permitir a elaboração do relatório de atividades, das contas e do orçamento, a comissão executiva da direção nacional deverá preparar, até dois meses antes das datas previstas para a sua aprovação, a proposta de orçamento, as contas e o respetivo relatório de atividades da sede.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 68.º

1- A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A deliberação a tomar para os fins referidos no número anterior deste artigo só será válida desde que tomada por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes à assembleia, em votação secreta.

Artigo 69.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 70.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

Artigo 71.º

1- A organização do processo de alteração dos estatutos do sindicato reger-se-á pelo regulamento da assembleia geral.

2- A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada em jornal mais lido na área do sindicato.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 72.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e da comissão fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores.

2- É da competência da mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral eleitoral nos termos do regulamento eleitoral, artigos da secção II do capítulo XII.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias

Artigo 73.º

1- Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia em que forem publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* - BTE.

2- Manter-se-ão em funções os atuais membros dos órgãos dirigentes do sindicato até que sejam efetuadas novas eleições, e até que tomem posse os novos membros dos órgãos sociais a eleger nos termos dos presentes estatutos.

CAPÍTULO XII

Regulamentos

SECÇÃO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 74.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por quem o substitua, através de anúncio convocatório publicado em, pelo menos, um jornal diário mais lido na área em que o sindicato exerce a sua atividade.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)*, *g)* e *h)* do artigo 34.º dos estatutos do sindicato, o prazo mínimo para a publicação do anúncio convocatório é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 45 dias.

Artigo 75.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

Artigo 76.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *c)* do número 2 do artigo 35.º dos estatutos do sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2- Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 77.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a)* Convocar reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do sindicato e no presente regulamento;
- b)* Presidir às reuniões de assembleia geral e assembleia regional assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c)* Dar posse aos novos elementos eleitos dos órgãos dirigentes do sindicato, no prazo de 15 dias úteis após as eleições;
- d)* Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e)* Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas, dos diferentes órgãos do sindicato;
- f)* Assistir e participar nas reuniões de qualquer dos secretariados do conselho de delegados e nas da direcção nacional, mas sem direito a voto;
- g)* Em caso de impedimento, delegar as suas competências.

Artigo 78.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a)* Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b)* Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c)* Redigir as actas;
- d)* Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e)* Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f)* Por delegação, substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

Artigo 79.º

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da atividade do sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 80.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 81.º

Compete à mesa da assembleia geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizada.

Artigo 82.º

1- Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão dadas a conhecer aos associados as propostas a submeter à sua apreciação.

2- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

3- A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas de alteração para discutir.

Artigo 83.º

Salvo casos previstos neste regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Artigo 84.º

O regulamento da assembleia geral previsto nesta secção I só pode ser alterado por assembleia geral convocada para o efeito.

SECÇÃO II

Regulamento eleitoral

Artigo 85.º

Nos termos do artigo 72.º dos estatutos do sindicato, os membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e da comissão fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua convocação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos e deveres sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos três meses anteriores àquele em que se realiza.

Artigo 86.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a elaboração dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 87.º

As eleições devem ter lugar nos três meses anteriores ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e da comissão fiscal.

Artigo 88.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e nas delegações regionais, se as houver, e publicados em, pelo menos, um jornal diário mais lido na área do sindicato, com a antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 89.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato, e nas delegações regionais, se as houver, no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia geral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a receção da reclamação.

Artigo 90.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas pela direção em exercício ou por, pelo menos, um décimo ou 50 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4- Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 20 dias após a data de convocação da assembleia eleitoral.

8- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respetiva.

Artigo 91.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral, sendo, no entanto, atribuída a letra «A» à lista subscrita pela direção em exercício.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato, e suas delegações regionais, se as houver, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 92.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

d) 2 - A comissão de fiscalização inicia as suas funções após termo do prazo referido no número 3 do artigo 91.º desta secção II do capítulo XII.

Artigo 93.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 91.º e terminará na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do sindicato, devendo a direcção nacional estabelecer locais fixos para a colocação em igualdade de circunstâncias da propaganda das listas naquelas instalações.

Artigo 94.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 95.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 96.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado - reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral ou acompanhada de cópia do cartão de associado;

c) Este envelope será introduzido noutra e este endereçado e remetido por correio registado, ou entregue em mão, ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as atas das mesas de voto e de se verificar,

pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado diretamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 97.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 80.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4- São nulos os boletins de voto que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2 deste artigo.

Artigo 98.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo, com fotografia.

2- O eleitor dirigir-se-á à câmara de voto da assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim de voto em quatro.

3- Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa de voto, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 99.º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato, e suas delegações se as houver.

Artigo 100.º

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 101.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após a decisão da assembleia geral.

Artigo 102.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Artigo 103.º

O regulamento eleitoral previsto nesta secção II capítulo XII só pode ser alterado por assembleia geral convocada para o efeito.

SECÇÃO III

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 104.º

1- A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos associados do sindicato e da direção do sindicato.

2- A designação dos delegados sindicais, em princípio, será precedida de eleição, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

Artigo 105.º

1- A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à secção sindical ou, caso não exista, aos associados participantes na eleição.

2- Cabe à direção do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 106.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do sindicato, que reuna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos e deveres sindicais;
- b) Ter mais de 18 anos de idade.

Artigo 107.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou área geográfica, cabendo exclusivamente à comissão executiva ou direção nacional do sindicato determiná-lo de acordo com as necessidades da atividade sindical.

Artigo 108.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos,

podendo ser reeleitos uma ou mais vezes, não cessando necessariamente com o termo do exercício das funções da direção que os empossou.

2- A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos dois meses anteriores ao termo do mandato.

Artigo 109.º

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos associados do sindicato que os elegeram, da comissão executiva ou direção nacional do sindicato e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de associados, convocado expressamente para o efeito, com antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de trabalhadores presentes.

3- O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 110.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade empregadora pelo sindicato, após o que os delegados iniciarão imediatamente as suas funções.

Artigo 111.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho - IRCT.

Registado em 19 de agosto de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl.195 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e Comércio de Panificação, Moagens, Confeitaria, Pastelaria e Similares do Minho - Cancelamento

Por sentença proferida em 5 de fevereiro de 2020 e transitada em julgado em 11 de março de 2020, no âmbito do processo n.º 6066/19.2T8BRG, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Braga - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e Comércio de Panificação, Moagens, Confeitaria, Pastelaria e Similares do Minho, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção, desde 18 de junho de 2011.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e Comércio de Panificação, Moagens, Confeitaria, Pastelaria e Similares do Minho, efetuado em 4 de julho 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de julho de 2020 para o mandato de quatro anos.

André Filipe Pimenta Costa, cartão de cidadão n.º 13224670.

Carlota Maria Magalhães Oliveira Rodrigues, cartão de cidadão n.º 10001611.

Dário das Neves Ferreira, cartão de cidadão n.º 3982905.

Hugo Manuel Pereira de Almeida, cartão de cidadão n.º 11020917.

João Paulo Moreira Correia, cartão de cidadão n.º 09868405.

José Xavier Gonçalves Correia, cartão de cidadão n.º 12652237.

José Alberto Carvalho da Silva, cartão de cidadão n.º 12583937.

Olga Carina Baptista Gonçalves, cartão de cidadão n.º 13844598.

Sandra Paula Ribeiro Oliveira, cartão de cidadão n.º 10838096.

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - João Ricardo Pereira Contreiras Leão.

Vice-presidente - André Manuel da Costa de Melo Marques.

Tesoureiro - Pedro Miguel Vitorino Pascácio.

Vogal - Gustavo Filipe da Silva Rocha Florindo.

Vogal - Joaquin Maria Murube Fernandez.

Suplente - Ricardo Jorge Santos Pereira.

Suplente - Pedro André Mateus Videira de Araújo.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 18 de junho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho 2014.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, fim e sede

Artigo 1.º

(Denominação e âmbito)

A ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal é uma associação sem fins lucrativos, de duração indeterminada e de âmbito nacional que representa os interesses dos seus associados e a promoção e defesa, quer

no espaço nacional quer no estrangeiro, dos interesses da produção e do comércio de produtos do sector vitivinícola e das bebidas espirituosas.

Artigo 2.º

(Objetivos)

No âmbito da sua atividade a ACIBEV tem como objetivos:

a) A promoção e defesa de um ambiente jurídico, económico, social, meio-ambiental e de imagem que favoreça o crescimento responsável e sustentável, a competitividade e a rentabilidade do negócio dos seus associados;

b) A representação e gestão dos interesses dos seus associados perante o Estado e a União Europeia, demais organismos oficiais, nacionais e comunitários e, perante outras entidades ou associações interprofissionais, profissionais, económicas, sindicais ou técnicas de âmbito nacional ou outro;

c) A representação dos seus associados junto das entidades

certificadoras nacionais de vinhos com indicação geográfica;

d) A representação dos seus associados na celebração de convenções coletivas de trabalho;

e) A prestação aos seus associados de serviços de consultadoria e informação;

f) O estabelecimento de contactos com entidades, nacionais ou estrangeiras, que sejam consideradas relevantes para a defesa dos interesses dos seus associados, podendo-se nelas filiar, mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 3.º

(Sede)

1- A ACIBEV tem a sua sede no Largo do Carmo, n.º 15, 1.º andar, freguesia de Santa Maria Maior, concelho de Lisboa, podendo ser mudada, por decisão da assembleia geral, para qualquer outro local do território nacional.

2- Por deliberação da direção podem ser estabelecidas e encerradas, em território nacional ou no estrangeiro, delegações ou quaisquer outras formas de representação, as quais poderão ter autonomia administrativa e financeira.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

(Associados e admissão)

1- Podem ser associados da ACIBEV todas as pessoas singulares ou coletivas, que exerçam atividades económicas ligadas à produção e ao comércio de produtos do sector vitivinícola e das bebidas espirituosas, nos termos do regulamento interno da ACIBEV aprovado pela assembleia geral.

2- A admissão dos associados faz-se mediante solicitação escrita dos interessados, cabendo à direção deliberar no prazo de 60 dias.

3- Da deliberação da direção que recuse a admissão poderá o interessado recorrer, no prazo de trinta dias a contar da notificação, para a assembleia geral.

Artigo 5.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no número 2 do artigo 12.º;

d) Apresentar as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Frequentar a sede da ACIBEV e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direção;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da ACIBEV nas condições que possam vir a ser estabelecidas em regulamento.

Artigo 6.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas e outras contribuições eventuais que forem fixadas pela assembleia geral;

b) Exercer funções nos órgãos sociais para que foram eleitos ou designados;

c) Comparecer às reuniões e assembleias gerais para que foram convocados;

d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ACIBEV;

e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos sociais em matéria de atividade e funcionamento da ACIBEV ou respeitante a interesses comuns de ordem geral;

f) Prestar à ACIBEV as informações e a colaboração que forem necessárias para a prossecução dos seus fins;

g) Observar as convenções coletivas, os acordos e os compromissos celebrados ou assumidos pela ACIBEV que os vinculam.

Artigo 7.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que cessem o exercício da atividade referida no artigo 4.º número 1;

b) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;

c) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da ACIBEV ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio.

2- A determinação da perda de qualidade de associados compete:

a) No caso das alíneas a) e b) do número anterior à direção, que poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito;

b) No caso da alínea c) do mesmo número, à assembleia geral, sob proposta da direção.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais e outros

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

(Órgãos e eleição)

1- São órgãos sociais da ACIBEV a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

2- Os membros dos órgãos sociais serão eleitos por 3 anos, nos termos dos estatutos e do regulamento interno, sendo permitida a sua reeleição.

3- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar, não podendo nenhum associado ser eleito para mais do que um órgão social da ACIBEV.

4- Os membros dos órgãos sociais consideram-se empossados logo que eleitos, sem dependência de outras formalidades, salvo diferente imposição legal.

5- As pessoas coletivas deverão indicar a pessoa singular que as representa, podendo a mesma ser substituída, pelo associado, durante o mandato, exceto no que ao presidente da direção diz respeito, caso em que deverão realizar-se eleições antecipadas, devendo a assembleia geral ser convocada no prazo de trinta dias.

6- As vacaturas registadas na composição dos órgãos sociais serão preenchidas por cooptação sujeita a ratificação na primeira assembleia geral que ocorrer, exceto no que ao presidente da direção diz respeito, caso em que deverão realizar-se eleições antecipadas, devendo a assembleia geral ser convocada no prazo de trinta dias.

Artigo 9.º

(Deliberações)

1- As deliberações dos órgãos sociais, salvo disposição legal em contrário, são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes, tendo cada membro direito a um voto.

2- Em caso de empate o presidente tem voto de qualidade.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 10.º

(Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um ou dois secretários eleitos pela assembleia geral.

2- Os associados poderão fazer-se representar nas assembleias gerais por outros associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da qual conste a assembleia a que se refere e a identificação do associado representante.

3- O diretor executivo participará nas assembleias gerais, com o direito a usar da palavra, mas sem direito de voto.

Artigo 11.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal, ou qualquer dos seus membros;

b) Ratificar a nomeação e a destituição do diretor executivo, por proposta da direção;

c) Fixar a joia de inscrição e as quotas a pagar pelos associados;

d) Apreciar e votar, sob proposta da direção e parecer do conselho fiscal, os relatórios e contas do exercício;

e) Discutir e votar, sob proposta da direção, o plano de atividades e orçamento assim como quaisquer outras propostas que lhe sejam submetidas;

f) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos presentes estatutos.

Artigo 12.º

(Convocatórias e funcionamento)

1- A assembleia geral reunirá no primeiro trimestre do ano para deliberar sobre o relatório e contas do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições dos órgãos sociais e, no último trimestre, para discutir e votar o plano e orçamento anuais.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um quinto dos associados efetivos e que lho requeiram por carta em que indiquem com precisão os assuntos a incluir na ordem do dia, sua justificação e necessidade de reunir a assembleia.

3- A assembleia convocada nos termos do número anterior só poderá funcionar se estiver presente a maioria dos associados requerentes.

4- A convocação da assembleia geral deverá ser feita através de meio idóneo passível de registo incluindo correio eletrónico com recibo de leitura, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de dez dias, e no qual se indicará o dia, a hora, o local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos. A assembleia geral para eleição dos órgãos sociais da ACIBEV deverá ser convocada com um prazo mínimo de 30 dias.

5- A assembleia geral só pode reunir estando presentes ou representados, pelo menos, cinquenta por cento dos associados efetivos. Não havendo quórum funcionará meia hora depois da hora marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados presentes ou representados.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 13.º

(Composição)

1- A direção é composta por um presidente e, no máximo, doze vogais sendo sempre um total de número impar, eleitos pela assembleia geral.

2- O presidente da direção poderá designar entre os vogais um ou mais vice-presidentes e um tesoureiro.

3- O diretor executivo integra a direção sem direito a voto.

Artigo 14.º

(Competência)

A direção tem os mais amplos poderes de gestão e repre-

sentação da ACIBEV, competindo-lhe efetuar todas as operações relativas ao objeto social e, dentro dos limites legais:

- a) Representar a ACIBEV em juízo e fora dele, ativa e passivamente, propor e seguir ações, confessá-las e delas desistir, transigir e comprometer-se em árbitros;
- b) Nomear e destituir o diretor executivo, nos termos do artigo 19.º;
- c) Constituir mandatários para a prática de determinados atos ou categorias de atos, definindo a extensão dos respetivos mandatos;
- d) Criar delegações ou quaisquer outras formas de representação;
- e) Aprovar e submeter à assembleia geral o relatório da gestão e as contas do exercício assim como o orçamento e plano de atividades;
- f) Aprovar o regulamento interno da direção;
- g) Exercer os demais poderes que lhe sejam conferidos pelos estatutos, regulamentos ou pela lei.

Artigo 15.º

(Funcionamento)

- 1- A direção reunirá pelo menos uma vez por trimestre e sempre que for convocada pelo presidente.
- 2- A direção só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 3- Qualquer diretor poderá fazer-se representar na reunião por um outro mediante carta dirigida ao presidente, mas cada instrumento de mandato não poderá ser utilizado mais de uma vez.
- 4- O presidente será substituído na sua falta ou impedimento pelo vice-presidente ou pelo diretor executivo.

Artigo 16.º

(Forma de obrigar)

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, podendo uma delas ser do diretor executivo.
- 2- A direção poderá constituir mandatários, devendo os respetivos poderes, gerais ou especiais, constar de procuração donde conste expressamente a competência delegada.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 17.º

(Composição)

- 1- O conselho fiscal da ACIBEV é constituído por um presidente e dois vogais.
- 2- O conselho fiscal reunirá pelo menos uma vez por ano e sempre que for convocado pelo seu presidente.

- 3- Só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 18.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que entenda conveniente, as contas da associação;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e contas anuais apresentados pela direção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias em matéria financeira e contabilística;
- d) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas pela lei ou pelos estatutos.

SECÇÃO V

Diretor executivo e outros

Artigo 19.º

(Diretor executivo)

- 1- O diretor executivo é nomeado pela direção de quem depende hierárquica e funcionalmente e exerce as suas funções em regime de contrato de trabalho.
- 2- A nomeação e destituição do diretor executivo carece de ratificação da assembleia geral.
- 3- Compete ao diretor executivo:
 - a) Representar a associação perante todas as instituições e organismos, públicos ou privados, sempre que a direção o entenda conveniente;
 - b) Elaborar o relatório da gestão e as contas do exercício assim como o orçamento e plano de atividades;
 - c) Elaborar propostas a submeter à direção com vista à prossecução dos objetivos da ACIBEV;
 - d) Participar e preparar as reuniões de direção;
 - e) Executar as deliberações da direção;
 - f) Administrar a associação e, nomeadamente, organizar e supervisionar os seus serviços.

Artigo 20.º

(Comissões especializadas e grupos técnicos)

- 1- A direção poderá criar comissões especializadas e grupos técnicos, de carácter permanente ou temporário, com funcionamento e composição que julgar conveniente, quer quanto ao número de representantes de associados quer quanto ao número de técnicos, podendo ainda convidar a nelas participar pessoas singulares ou coletivas de reconhecida competência sobre as matérias a estudar.
- 2- As comissões especializadas serão sempre integradas por um coordenador designado pela direção.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 21.º

(Exercício)

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 22.º

(Receitas e despesas)

1- Constituem receitas da ACIBEV:

- a) O produto das joias e quotas dos associados;
- b) Quaisquer subsídios, fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- c) Comparticipações específicas correspondentes ao pagamento de trabalhos especialmente acordados entre as empresas e a associação;
- d) O produto de taxas internas de utilização dos serviços da associação.

2- Constituem despesas da ACIBEV:

- a) Todos os pagamentos relativos ao pessoal, material, serviços e outros encargos necessários ao seu funcionamento;
- b) Todas as despesas que decorram diretamente do cum-

primento dos estatutos, da lei e dos regulamentos internos que venham a ser postos em vigor, bem como todas as despesas que se mostrem indispensáveis para a boa prossecução dos seus fins;

c) Os pagamentos respeitantes a subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objetivo;

d) As quotizações para as entidades de que a ACIBEV for associada ou filiada.

Artigo 23.º

(Dissolução)

1- A ACIBEV só poderá ser dissolvida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número total dos associados.

2- A assembleia geral que dissolva a ACIBEV deliberará igualmente sobre o destino a dar ao património e elegerá os respetivos liquidatários, não podendo os respetivos bens ser distribuídos pelos associados.

Registado em 17 de agosto de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 146 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de junho de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Monteiro, Aveleda SA.

Vice-presidente - Eduardo Medeiro, Grupo Bacalhôa.

Vice-presidente - Maria José Viana, Enoport SA.

Vogal - Catarina Coelho, Sociedade dos Vinhos Borges SA.

Vogal - Francisco Tovar, Heritage Wines L.^{da}

Vogal - Luís Vieira, Grupo Parras.

Vogal - Luísa Amorim, Quinta Nova Nossa Senhora do Carmo SA.

Vogal - Miguel Pessanha, Sogrape Vinhos SA.

Vogal - Pedro Pereira Gonçalves, Monte da Ravasqueira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 28 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Efetivos	Cartão de cidadão n.º
Fernando Jorge Barros de Brito	06630452
Josué Tiago Santos Bastos	12283534
Jorge de Araújo Ferreira	07620491
Vitor Miguel Magalhães Domingues	34996229
José Francisco Nunes Mancha	11054647

Suplentes	Cartão de cidadão n.º
Ruben Miguel Nunes da Silva	12981340
Bruno Miguel da Silva Pereira	11942824
Cláudia Marina Reis Marques de Brito	10846955
Joaquim José Carrão Duarte Machadinho	10786227
Pedro Jorge Coelho Oliveira	10266753

Registado em 19 de agosto de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 43 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Aljustrel - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Beja), 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 12 de agosto de 2020, relativa à promoção da eleição dos

representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Aljustrel.

«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 no dia 9 de novembro de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Câmara Municipal de Aljustrel.
Morada: Avenida 1.º Maio - 7600-010 Aljustrel.»

Câmara Municipal de Beja - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Beja), 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 12 de agosto de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Beja.

«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 no dia 16 de novembro de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Câmara Municipal de Beja.
Morada: Praça da República - 7800-427 Beja.»

Câmara Municipal de Mértola - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Beja), 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 14 de agosto de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Mértola.

«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 no dia 18 de novembro de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Câmara Municipal de Mértola.
Morada: Praça Luís de Camões - 7750-329 Mértola.»

EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Beja), 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 12 de agosto de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM.

«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 no dia 10 de novembro de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM.
Morada: Rua Conde da Boavista, 16 - 7800-456 Beja.»