

Nível	Categorias	Vencimento (euros)
	Encarregado (vig. limp.) Estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil) Estofador de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor polidor de 1.ª, pintor decorador de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª, entalhador de 1.ª (marc.) Empregado de mesa, de balcão, de snack de 1.ª, e cozinheiro de 1.ª Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.) Operador de máquinas de contabilidade 2.ª, perfurador verificador de 2.ª, operador mecanográfico 2.ª, operador de posto de dados 2.ª e operador de computador de 2.ª (inf.) Oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.) Prospector de vendas Dactilógrafo	
	Operador fiscal de caixa e Op. fiscal de marcação (com.) Primeiro-escriturário, caixa, estenodactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.) Desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.)	622
XIII	Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário. (inf.) Decorador	622
XIV	Caixeiro-chefe de secção, Operador-encarregado (super.) Encarregado de armazém (com.) Correspondente em línguas estrangeiras (esc.) Encarregado (elect.) Motorista de pesados (rod.) Encarregado de metalúrgicos (met) Mestre (cost.) Encarregado de secção (c. civil) Encarregado de secção (marc.) Chefe de snack e encarregado de hotelaria Comprador	656
XV	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (super.) Encarregado de caixa, (super.) Encarregado de portaria (super.) Inspector de vendas (com) Chefe de secção (esc.) Guarda-livros (esc.) Encarregado geral (c. civil) Encarregado geral (marc.) Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.) Operador de informática de 1.ª e preparador informático de dados de 1.ª (inf.)	719
VXI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.) Chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.) Analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.)	805
VXII	Gerente comercial (com.) Chefe de escritório (esc.)	870

(*) Ordenado mínimo nacional € 450, desde 1 Janeiro 2009.

Subsídio mensal para falhas de caixa no valor de € 21.
Diuturnidades:

€ 3 cada, vencidas de três em três anos até ao limite de quatro diuturnidades.

Notas

Os salários são actualizados em 1,9% sobre a tabela de 2008, com arredondamento ao euro unidade.

Os ordenados dos trabalhadores em hotelaria têm um acréscimo de alimentação ou se o trabalhador o desejar receber em dinheiro, o valor de 11,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor. Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberem dos clientes a título de gratificação.

Lisboa, 2 de Julho de 2009.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

Francisco Daniel Carvalho Piedade, membro da direcção.

Isabel Cruz Coelho, mandatária.

Pela Associação do Comércio Industria e Serviços do Barreiro e Moita:

João Pedro Jesus Morgado Soares, membro da direcção.

Armando Luís Serrão, membro da direcção.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria Jesus Sacramento Neto, membro da direcção.

Elisabete Conceição Alcobia Santos, membro da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Maria de Jesus Sacramento Neto, mandatária.

Elisabete Conceição Alcobia Santos, mandatária.

Depositado em 14 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 214/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Entre a Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A., com actividade de produção e co-

mercionalização de papéis industriais com sede e instalações fabris em Deocriste, Viana do Castelo, e as organizações sindicais outorgantes, representativas de trabalhadores ao seu serviço, é celebrada a revisão das cláusulas 61.^a, 62.^a, 63.^a, 73.^a, e o anexo II, n.ºs 12 e 13, mantendo-se consolidada a restante matéria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2002, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2003, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, e n.º 26, de 15 de Julho de 2008, que não foi objecto de alteração.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

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

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 7.^a

Comissão de serviço

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

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

Cláusula 8.^a

Reconversões

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

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

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subseqüentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador

terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

Promoções

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

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

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

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 11.^a

Diminuídos físicos

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

Cláusula 12.^a

Formação profissional

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com essa avaliação;
- k) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 14.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no

que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina do trabalho;

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

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

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

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

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

e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Reuniões

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Competência dos delegados sindicais

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

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

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

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

d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança

social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas *b)* e *c)*, a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Número de delegados sindicais

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

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

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

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles

que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, da qual será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 22.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 23.^a

Instalado das comissões

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

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

Cláusula 24.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 26.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

c) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

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

Cláusula 30.^a

Turnos

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

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

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

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

5 — Nos meses de férias (Maio/Setembro), nos horários de laboração contínua, registam-se três períodos de cinco dias consecutivos de trabalho: dois, das 8 às 16 horas, e três, das 16 às 24 horas, verificando-se que a transição do 2.º para o 3.º dia não se considera folga, mas sim um intervalo de vinte e quatro horas (saída às 16 horas de um dia e entrada às 16 horas do dia seguinte).

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Troca de turnos

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

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

3 — As trocas de turnos não poderão determinar:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Regime de prevenção

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;

b) Almoço — das 12 às 14 horas;

c) Jantar — das 19 às 21 horas;

d) Ceia — das 24 às 2 horas.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

4 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou

de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

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

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

Cláusula 38.^a

Trabalho em tempo parcial

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

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

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

Cláusula 40.^a

Feriatos

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

20 de Agosto (feriado municipal);

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

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

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

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) Será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser

dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 41.^a

Férias

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

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

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

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

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

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

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

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

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre

que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

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

Cláusula 43.^a

Acumulação de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

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

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

Cláusula 46.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

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

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

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 50.^a

Faltas

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

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

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

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea k) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento

de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

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

Cláusula 52.^a

Participação e justificação de faltas

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

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

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

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, o período de ausência a con-

siderar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

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

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

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

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 58.^a**Remuneração base**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 61.^a**Diuturnidades**

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

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

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

Cláusula 62.^a**Subsídio de turno**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a**Base de indexação**

A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média (€ 1216,43).

Cláusula 64.^a**Subsídio de Natal**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sendo:

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

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

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

Cláusula 68.^a**Abono para falhas**

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

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

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

Cláusula 69.^a**Substituições temporárias**

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

2 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 dias interpolados, no prazo

de 18 meses a contar do primeiro dia da substituição, será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

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

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

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

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

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

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

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

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

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

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

Cláusula 72.^a**Prémio de chamada**

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

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

b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

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

Cláusula 73.^a

Subsídio de alimentação

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

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

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

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

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

Cláusula 74.^a

Subsídio de transporte

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

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

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

Cláusula 75.^a

Deslocações

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

2 — Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da Empresa e que, com prévia autorização da Empresa,

utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 76.^a

Retribuição variável

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

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

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

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

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

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

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

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se pela pessoa competente para o exercício da acção disciplinar ou pelo instrutor do processo for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.^a, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende, igualmente, o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 78.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamento irregular e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar em virtude de prescrição, ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto de entrega da nota de culpa, de que, com a sua defesa,

deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer outras diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato, no caso de o presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a notificação da nota de culpa, a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, mas tal suspensão não impede a sua entrada na Empresa quando tal se revele necessário para os efeitos do n.º 15 da presente cláusula.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa, por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar o rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10 nem mais de 3 por cada facto.

16 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, devem ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta entidade formular o seu parecer no mesmo prazo de cinco dias úteis.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado da nota de culpa, devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo deverá ser comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, no caso de se tratar de um representante sindical.

21 — Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente ilicitude das sanções eventualmente aplicadas, as situações de falta ou incumprimento a que se refere o n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 15.^a deste acordo;

c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;

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

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 83.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 84.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 82.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;

b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 82.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 85.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — São assegurados às mulheres, para além do estabelecido na lei, os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;

d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

f) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho, e durante o tempo que durar a mesma;

g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);

h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, prevista na alínea f) do número anterior, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer 1 ano. Os períodos referidos na alínea f) E neste número podem, com o acordo da Empresa, ser utilizados seguidos ou interpolados, no início ou antes do termo de cada dia de trabalho.

3 — A Empresa participará nas despesas com a frequência de infantário ou com a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores mensais:

Infantário — € 54,52;

Ama — € 35,49.

Cláusula 86.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efectuar.

São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam.

5 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

6 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

7 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

8 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 9.

9 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontra anteriormente matriculado.

10 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou em outro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;

b) Permaneçam no mesmo ano mais que dois anos lectivos.

11 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de curso que frequentem, e na proporção do aproveitamento tido;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 59,04/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 78,14/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 102,44/ano;
Ensino superior ou equiparado — € 189,08/ano.

12 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante a entrega de comprovativo.

13 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 87.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e a divulgar, as seguintes regalias:

- Seguro de vida;
- Seguro de doença;
- Complemento de reforma de invalidez;
- Complemento de reforma de velhice e sobrevivência;
- Subsídio especial a filhos deficientes (€ 75,82);
- Subsídio de casamento (€ 551,85) e de funeral (€ 345,64).

2 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas no n.º 1.

3 — A Empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 88.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das

suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, o funcionamento e a organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) Na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na Empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

10 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a Empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

Cláusula 89.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar, na Empresa, para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 91.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 90.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eger e a ser eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 91.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada na Empresa a comissão de higiene e segurança no trabalho.

2 — A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3 — A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da Empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de regulamento interno, a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 92.^a

Medicina do trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulhe-

res, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIV

Disposições globais e finais

Cláusula 93.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para a Empresa, do presente acordo de empresa em relação aos instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicados na Empresa.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

Assistente administrativo. — Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos e conferência de documentos. Efectua contactos internos e externos, com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Assistente de ambiente, prevenção e segurança. — Executa actividades de prevenção relacionadas com o ambiente, prevenção e segurança com base em indicações e procedimentos preestabelecidos. Zela pela conservação do material específico usado nas instalações e existente em armazém.

Assistente de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações preestabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

Assistente de manutenção eléctrica. — Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Assistente de manutenção mecânica. — Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

Auxiliar administrativo. — Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; anuncia e presta informações a visitantes.

Auxiliar industrial. — Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e ou com orientação directa dos operadores. Assegura serviços de

movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

Condutor de máquinas. — Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável por acondicionamento dos materiais bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

Controlador de fabrico. — Executa o controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, fornecendo os resultados que interpreta para efectuar as correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas. Recolhe e regista elementos para fins estatísticos e de controlo. Pode proceder à recolha de amostras destinadas ao laboratório central.

Desenhador. — Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à sua área de actividade.

Enfermeiro. — Possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio de saúde dos trabalhadores. Realiza educação sanitária, com especial cuidado nas medidas de protecção e segurança no trabalho e na prevenção de doenças profissionais; presta cuidados de enfermagem, no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados; supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde.

Estagiário administrativo. — Executa tarefas em colaboração directa com assistentes administrativos, segundo indicações recebidas e necessárias ao funcionamento dos serviços administrativos da sua área de actividade.

Estagiário industrial. — Executa, em colaboração directa com operadores e assistentes, tarefas ou operações simples no âmbito da sua área de intervenção e de actividade.

Fiel de armazém. — Procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências bem como sobre danos e perdas, colaborando com o superior hierárquico no controlo de estoques.

Motorista. — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando e auxiliando a carga e descarga.

Operador industrial (pasta, papel, energia). — Possuindo formação técnica específica e ou experiência profissional, executa tarefas de operação, condução e vigilância de equipamento instalado na área específica da sua actividade. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes e índices de instrumentos de medida, elaborando relatórios de ocorrência. Zela pelo bom estado do equipamento e colabora na sua limpeza e conservação.

Preparador de trabalho. — Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais por forma a garantir melhor eficiência de equipamentos. Elabora cadernos de encargos e ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções

preventivas ou reparações standartizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

Recepcionista de materiais. — Faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedecem aos requisitos contratuais.

Técnico administrativo/industrial. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico de ambiente, prevenção e segurança. — Assegura, coordena e promove as actividades relacionadas com o ambiente, prevenção e segurança; providencia, acompanha, controla e executa tarefas tendo em vista a implementação e o cumprimento das normas e regulamentos sobre as referidas actividades. Acompanha a evolução da sinistralidade, dinamizando ou propondo medidas preventivas para evitar acidentes.

Técnico de desenho. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico industrial (pasta, papel e energia). — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito das áreas de produção de pasta, papel e energia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico de laboratório. — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos. Pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção eléctrica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

Técnico de manutenção mecânica. — Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode

coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

Técnico superior. — Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade cabem-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa.

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

1 — Princípios gerais:

1.1 — As categorias profissionais definidas no anexo I estão integradas em sete níveis de qualificação e remuneração, de acordo com o anexo III — enquadramentos profissionais por níveis.

1.2 — Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (exemplo: assistente administrativo — nível VI, assistente administrativo — nível V, etc.).

1.3 — A classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem a classificação por nível e a progressão salarial, mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar.

1.4 — Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade.

1.5 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica da função.

2 — Nível VII:

2.1 — É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

2.2 — Nos primeiros seis meses de estágio, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas de actividade após o que deverá ser fixado predominantemente num serviço ou área de actividade.

2.3 — Após uma permanência máxima de um ano no nível VII, o estagiário (administrativo e industrial) será promovido a uma das categorias profissionais do nível VI, ligada à actividade que desempenhou predominantemente no estágio.

2.4 — O auxiliar (administrativo e industrial) que reúna condições de experiência e capacidade profissional poderá ser promovido a uma das categorias do nível VI.

2.5 — Após uma permanência de três anos no nível VII, o trabalhador classificado como auxiliar (administrativo e industrial) poderá formular pedido fundamentado à empresa para efeito do número anterior, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. Se não existir correspondência ao pedido do trabalhador, a resposta da empresa deverá conter elementos justificativos.

3 — Nível VIII:

3.1 — É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

3.2 — Após uma permanência de três anos no nível vi, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à empresa para ser promovido ao nível v, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

4 — Nível VIII:

4.1 — O trabalhador que reúna as condições e experiência necessária, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas poderá ser promovido ao nível iv e ser classificado numa das respectivas categorias profissionais.

4.2 — Após uma permanência de três anos no nível v, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à empresa para ser promovido ao nível iv, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

5 — Nível IV:

5.1 — É condição necessária à admissão o 12.º ano de escolaridade e ou curso técnico da especialidade.

5.2 — A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

5.3 — O trabalhador com capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução mais qualificada poderá ser promovido ao nível iii desde que reúna as condições estabelecidas.

6 — Nível III:

6.1 — Além das condições estabelecidas no nível iv, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas/actividades, grupos de trabalho ou o exercício de funções de chefia hierárquica.

6.2 — Desde que estejam reunidas as condições necessárias, poderá verificar-se promoção aos níveis ii e i.

7 — Nível II:

7.1 — É condição necessária à admissão o bacharelato ou licenciatura e experiência comprovada em funções análogas.

8 — Nível I:

8.1 — Além do estabelecido para o nível ii, deve verificar-se capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução para funções mais qualificadas.

9 — Progressão salarial em cada nível:

9.1 — Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional.

9.2 — A progressão salarial será o resultado de uma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua da informação.

9.3 — A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial.

9.4 — A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial.

9.5 — Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela empresa, a promoção ao nível superior.

10 — Avaliação de desempenho profissional:

10.1 — A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada no 1.º trimestre de cada ano.

10.2 — O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação onde constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores.

10.3 — Será solicitado parecer, à comissão de trabalhadores, do manual de avaliação de desempenho.

10.4 — O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma.

10.5 — O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como *Insatisfatório*, *Satisfatório*, *Bom* e *Muito bom*.

10.6 — À classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional corresponderá uma progressão salarial mínima, dependendo dos resultados da empresa: *Bom* 1,5% e *Muito bom* 2,5%.

10.7 — A percentagem de progressão salarial mínima será a mesma para todos os trabalhadores com a mesma classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional.

11 — Deontologia profissional:

11.1 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional.

11.2 — Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

11.3 — Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

12 — Subsídio de risco:

12.1 — Independentemente de medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor comportam cumulativamente riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho.

12.2 — Em virtude das características especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um subsídio horário pecuniário a todos os trabalhadores da produção do sector de energia.

12.3 — O subsídio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho e terá o valor horário de € 0,643.

13 — Actualização do salário:

13.1 — A partir de 1 de Janeiro de 2009, cada trabalhador terá um aumento de 2,6% na sua retribuição base.

ANEXO III**Enquadramento por níveis de qualificação**

Nível I:

Técnico superior.

Nível II:

Técnico superior.

Nível III:

Enfermeiro.

Preparador de trabalho.

Técnico administrativo/industrial.

Técnico de ambiente, prevenção e segurança.

Técnico de desenho.

Técnico industrial (pasta/papel/energia).

Técnico de laboratório.

Técnico de manutenção eléctrica.

Técnico de manutenção mecânica.

Nível IV:

Enfermeiro.

Preparador de trabalho.

Técnico administrativo/industrial.

Técnico de ambiente, prevenção e segurança.

Técnico de desenho.

Técnico industrial (pasta/papel/energia).

Técnico de laboratório.

Técnico de manutenção eléctrica.

Técnico de manutenção mecânica.

Nível V:

Assistente administrativo.

Assistente de ambiente, prevenção e segurança.

Assistente de laboratório.

Assistente de manutenção eléctrica.

Assistente de manutenção mecânica.

Condutor de máquinas.

Controlador de fabrico.

Desenhador.

Fiel de armazém.

Motorista.

Operador industrial (pasta/papel/energia).

Recepcionista de materiais.

Nível VI:

Assistente administrativo.

Assistente de ambiente, prevenção e segurança.

Assistente de laboratório.

Assistente de manutenção eléctrica.

Assistente de manutenção mecânica.

Controlador de fabrico.

Condutor de máquinas.

Desenhador.

Fiel de armazém.

Motorista.

Operador industrial (pasta/papel/energia).

Recepcionista de materiais.

Nível VII:

Auxiliar administrativo.

Auxiliar industrial.

Estagiário administrativo.

Estagiário industrial.

ANEXO IV**Enquadramento profissional e salarial**

Níveis	Profissões/categorias	Remunerações (euros)		
		Mínima	Média	Máxima
I	Técnico superior	1 504,26	2 293,08	2 705,84
II	Técnico superior	1 423,62	1 910,90	2 283,53
III	Enfermeiro Preparador de trabalho Técnico administrativo/in- dustrial Técnico ambiente prev. e segurança Técnico de desenho Técnico industrial (pasta/pa- pel/energia) Técnico de laboratório Técnico de manutenção eléc- trica Técnico de manutenção me- cânica	1 266,78	1 592,42	1 894,97
IV	Enfermeiro Preparador de trabalho Técnico administrativo/in- dustrial Técnico ambiente prev. e segurança Técnico de desenho Técnico industrial (pasta/pa- pel/energia) Técnico de laboratório Técnico de manutenção eléc- trica Técnico de manutenção me- cânica	1 055,64	1 327,01	1 579,15
V	Assistente administrativo Assistente de ambiente prev. e segurança Assistente de laboratório Assistente de manutenção eléctrica Assistente de manutenção mecânica Condutor de máquinas Controlador de fabrico Desenhador Fiel de armazém Motorista Operador industrial (pasta/ papel/energia) Recepcionista de materiais	879,69	1 105,85	1 315,95
	Assistente administrativo Assistente de ambiente prev. e segurança Assistente de laboratório			

Níveis	Profissões/categorias	Remunerações (euros)		
		Mínima	Média	Máxima
VI	Assistente de manutenção eléctrica Assistente de manutenção mecânica Controlador de fabrico ... Condutor de máquinas ... Desenhador Fiel de armazém Motorista Operador industrial (pasta/papel/energia) Recepcionista de materiais	733,08	921,54	1 096,62
VII	Auxiliar administrativo ... Auxiliar industrial Estagiário administrativo ... Estagiário industrial	610,89	767,96	913,86

Viana do Castelo, 11 de Setembro de 2009.

Pela Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A.:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim Jesus Silva, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalurgia, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Joaquim Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim Jesus Silva, mandatário.

Pela SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Joaquim Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 27 de Julho de 2009. — Pelo Secretariado:
Manuel Diogo Bravo — *José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 17 de Setembro de 2009, a fl. 57 do livro n.º 11, com o n.º 215/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...