

A PREENCHER PELA ENTIDADE EMPREGADORA

Duplicado  
(verso)

Informação dos serviços

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## DECISÃO

A falta considera-se

- Justificada com retribuição
- Justificada sem retribuição
- Injustificada sem retribuição
- Injustificada com desconto nas férias
- Licença sem retribuição

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

O Trabalhador,

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Lisboa, 7 de Outubro de 2009.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

*José de Oliveira Guia*, presidente.*Pedro de Melo Nunes de Almeida*, tesoureiro.

Pelo SQTD — Sindicato de Quadros e Técnicos de Desenho:

*Manuel Magro Toscano*, mandatário.

## Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes Associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;

AIM — Associação das Indústrias Marítimas;

AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 7 de Outubro de 2009. — O Presidente, *José de Oliveira Guia*.

Depositado em 14 de Outubro de 2009, a fl. 58 do livro n.º 11, com o n.º 223/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

## Cláusula 1.ª

## Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área de concessão da exploração e gestão

do sistema multimunicipal de tratamento de resíduos sólidos urbanos de Lisboa Norte, integrando os municípios de Amadora, Lisboa, Loures, Odivelas e Vila Franca de Xira e obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 38212), adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante.

## Cláusula 2.ª

## Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

## CAPÍTULO II

## Exercício do direito sindical

## Cláusula 3.ª

## Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

## Cláusula 4.ª

## Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais serem escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de 48 horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical, ou delegado sindical quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou com quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

## CAPÍTULO III

### Categoria profissional e definição de funções

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do Sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem es-

crita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

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

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

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

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e

contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultar prejuízos graves para a laboração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito com o trabalhador pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horários, nas situações e modalidades previstas na lei.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, têm direito ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nas alíneas seguintes:

a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de 200 horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup> do AE («Remuneração de trabalho suplementar»);

b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das 200 horas referidas no número anterior.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho na modalidade referida no n.º 2 têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

4 — Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no número anterior têm direito à remuneração prevista na lei, para a modalidade de isenção acordada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos

termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo 1 («Tabela salarial»).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

- 2,50 x  $RH$  x  $T$  para trabalho diurno;
- 2,75 x  $RH$  x  $T$  para trabalho nocturno.

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por  $RH$  o valor de retribuição da hora normal e por  $T$  o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 34 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- b) 21 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a € 256,88 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 154,13 para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontinua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,32 % da respectiva remuneração base mensal, por cada semana

efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24,4% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3: € 7,86/dia;

Grau 2: € 5,24/dia;

Grau 1: € 2,62/dia.

2 — Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de € 8,44.

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Prémio de carreira

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio complementar salarial

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

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,91 por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal.

neração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Prémio de objectivos sociais da empresa

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e

o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, pelo menos 11 dias úteis de férias, terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.<sup>a</sup> («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.<sup>a</sup> («Complemento de subsidio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.<sup>a</sup> («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe

seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade») e na cláusula 49.<sup>a</sup> («Licença especial para assistência a filho ou adoptado»).

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 14 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), 47.<sup>a</sup> («Faltas e licença por paternidade») e 48.<sup>a</sup> («Adopção»).

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;
- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

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

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência média e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de estudo para trabalhadores**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídio familiar a dependentes**

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 37.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Subsídio familiar a dependentes deficientes**

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 100.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores**

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 142 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, € 231 para o ensino secundário e € 350 para o ensino superior, para participação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

**Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

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

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

CAPÍTULO X

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Proibição de diminuição de regalias**

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

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Efeitos retroactivos**

A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

**Nota final**

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 249 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho e revoga e substitui o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 15 de Setembro de 2009.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

*João Eduardo Fernandes Figueiredo*, representante.  
*Fernando Oliveira Queirós*, representante.

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

*Pedro Alexandre Mota Silva Ramos*, representante.  
*David Jorge Ribas da Costa*, representante.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2009 é a apresentada no quadro seguinte,

reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I . . . . .	1 981	2 046	2 118	2 208	2 311
Grupo II . . . . .	1 717	1 843	1 961	2 079	2 208
Grupo III:					
Subgrupo III b	1 592	1 717	1 843	1 961	2 079
Subgrupo III a	1 368	1 425	1 483	1 549	1 624
Grupo IV:					
Subgrupo IV b	1 206	1 264	1 317	1 368	1 425
Subgrupo IV b/a	1 037	1 105	1 173	1 317	1 368
Subgrupo IV a	918	984	1 041	1 110	1 177
Grupo V:					
Subgrupo V b . . .	764	796	842	889	930
Subgrupo V a . . .	615	650	685	721	764

## ANEXO II

**Definição de funções (secção A), níveis de qualificação de funções (secção B), regras de progressão salarial nas categorias (secção C) e regras de evolução profissional na empresa (secção D).**

## Secção A

## Definições de funções

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

*Analista químico.* — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

*Assistente de gestão.* — É o trabalhador(a) que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

*Auxiliar.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas

instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a Ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

*Chefe de departamento.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

*Chefe de equipa de caracterização.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

*Chefe de manutenção eléctrica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definido acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

*Chefe de manutenção mecânica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo

acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

*Chefe de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

*Engenheiro especializado.* — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

*Electricista industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

*Gestor(a) de «stocks».* — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks* sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição seja processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para

aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

*Mecânico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

*Operador(a) de central.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

*Operador(a) de central/inertização.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de equipamentos/ETAR.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de central/ITVE.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos

definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de máquinas e veículos especiais.* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

*Operador(a) semiespecializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Operador(a) de triagem.* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a), efectua actividades de triagem manual de RSU, realiza a separação, carga e descarga de materiais no ecocentro, efectua rotinas de inspecção aos equipamento de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida, efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos, efectua a limpeza e manutenção básica dos equipamentos que opera e pode, sob supervisão da chefia directa, operar equipamento móvel e de elevação necessário à operação e limpeza da instalação; bem como outro equipamento de apoio.

*Operador de vigilância e pesagem.* — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Proceda à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

*Preparador(a) de trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, afim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situação especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de

melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

*Secretário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

*Secretário(a) de administração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliares.

*Técnico(a).* — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza, e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

*Técnico(a) administrativo(a) I.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

*Técnico(a) administrativo(a) II.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaborado-

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

*Técnico(a) de comunicação e imagem 1.* — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

*Técnico(a) de comunicação e imagem 11.* — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

*Técnico(a) de engenharia.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento mecânico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando

necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

*Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, conseqüentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança 1.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em

caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

**Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II.** — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

**Técnico de processos laboratoriais.** — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

**Técnico de recursos humanos.** — É o trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

**Técnico de sistemas de exploração.** — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

**Telefonista/recepcionista.** — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas, externas bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

## Secção B

### Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

#### Grupo I — Quadros médios

Chefe de departamento;  
Engenheiro(a) especializado(a).

#### Grupo II — Quadros intermédios

Assistente de gestão;  
Chefe de manutenção eléctrica;  
Chefe de manutenção mecânica;  
Chefe de turno;  
Encarregado geral;  
Técnico(a) de comunicação e imagem II;  
Técnico(a) de engenharia;  
Técnico(a) de recursos humanos.

#### Grupo III — Profissionais altamente qualificados

##### Subgrupo III b

Secretário(a) de administração.

##### Subgrupo III a

Técnico(a) administrativo(a) II;  
Técnico(a) de comunicação e imagem I;  
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a);  
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a);  
Técnico(a) industrial;  
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial;  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II;  
Técnico(a) de processos laboratoriais;  
Técnico(a) de sistemas de exploração.

#### Grupo IV — Profissionais qualificados;

##### Subgrupo IV b

Encarregado;  
Gestor(a) de *stocks*;  
Preparador(a) de trabalho;  
Técnico(a);  
Técnico(a) administrativo(a) I;  
Técnico(a) de equipamento eléctrico;  
Técnico(a) de equipamento mecânico;  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I;  
Secretário(a).

##### Subgrupo IV b/a

Analista químico(a);  
Operador(a) de central;  
Operador(a) de central/inertização.

##### Subgrupo IV a

Electricista industrial;  
Mecânico(a) industrial.

**Grupo V — Profissionais semiqualeificados**

## Subgrupo V b

Auxiliar;  
 Chefe de equipa de caracterização;  
 Operador(a) de central/ITVE;  
 Operador de equipamentos/ETAR;  
 Operador(a) de máquinas e veículos especiais;  
 Operador(a) de triagem;  
 Operador(a) de vigilância e pesagem;  
 Telefonista/rececionista.

## Subgrupo V a

Operador(a) semiespecializado(a).

**Secção C**

## Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo (níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;

b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 112.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;

36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;

36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

**Secção D**

## Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde

que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

**ANEXO III****Regulamento de trabalho por turnos**

## Artigo 1.º

**Âmbito e vigência**

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

## Artigo 2.º

**Trabalho por turnos**

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

## Artigo 3.º

**Acordo do trabalhador**

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

## Artigo 4.º

**Conceitos**

1 — Horário de turnos rotativos — é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais

horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — Regime de laboração contínua — é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — Folgas de compensação — são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — Descanso compensatório — é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

#### Artigo 5.º

##### Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixados até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

#### Artigo 6.º

##### Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 41.ª («Faltas justificadas»).

#### Artigo 12.º

##### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso do trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

#### Artigo 13.º

##### Passagem ao regime de horário normal

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

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 14.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO IV

##### Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Artigo 2.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança,

conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

#### Artigo 3.º

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f*) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Artigo 5.º

##### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Artigo 6.º

##### Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

#### Artigo 7.º

##### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;

2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;

6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;

7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;

8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);

10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;

11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;

12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 9.º

##### Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por quatro representantes da empresa e quatro representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feita da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

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

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

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora as reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

#### Artigo 11.º

##### Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

#### Artigo 12.º

##### Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito global de vinte e quatro por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores, subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo Sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao Sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º («Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança») do presente regulamento.

Depositado em 16 de Outubro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 224/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### **CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Substituição de membros da comissão paritária.**

Dando cumprimento ao disposto na cláusula 86.ª do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003, com última revisão publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, indicam-se como membros na comissão paritária, em representação da associação de empregadores, em substituição dos constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, os seguintes elementos:

Membros efectivos:

Dr.ª Aline Brito Paiva;

Dr.ª Maria Margarida Zapico Salgado;

Sabina Duarte Silva;

Membro suplente — Dr. Carlos Viegas Almeida.

## DECISÕES ARBITRAIS

### **Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.**

#### **Decisão arbitral proferida em processo de arbitragem obrigatória n.º 1/2008-CCT**

1 — Frustrada a negociação directa, a conciliação e a mediação e, mais tarde, a arbitragem voluntária, entendeu

o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social determinar a arbitragem obrigatória entretanto requerida pelo STICPGI (despacho de 16 de Dezembro de 2008).

2 — Constituído por Augusto Coelho Praça, designado pelo STICPGI, por José António Martinez, designado pela APIGRAF, e por Jorge Leite, designado por sorteio de entre os árbitros da lista de árbitros presidentes do Conselho Económico e Social, o tribunal arbitral (TA) iniciou os seus trabalhos no dia 2 de Janeiro de 2009, deu cumprimento ao disposto na lei quanto a audição das partes, alegações e tentativa de acordo.