

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

AE entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este Acordo de Empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade Celtejo - Empresa de Celulose do Tejo, S.A., cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por Empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.^a (Adesão individual ao contrato).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

- 1- O presente AE altera o AE publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29/05/2011, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.
- 3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2013.
- 4- A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efetuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

- 5- A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da receção daquela.
- 6- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas a cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
- 7- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 5.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Recrutamento

- 1- Sem prejuízo de a empresa poder efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.
- 2- No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.
- 3- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 4.^a

Admissões

- 1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.
- 2- Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.
- 3- Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.
- 4- No ato de admissão a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

Cláusula 5.^a

Informação

- 1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do seu contrato de trabalho

- 2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre aspetos relevantes para a prestação do trabalho.
- 3- A empresa deve, no ato da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspetos relevantes do seu contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração máxima:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou a pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.
- 4- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.
- 5- Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.
- 6- A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.
- 7- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

- 1- A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.
- 2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Reconversões

- 1- A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.
- 2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:
 - a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
 - b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
 - c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
 - d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

Promoções

- 1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.
- 2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da Empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efetuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.
- 4- As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.
- 5- Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

- 1- Entende-se por transferência definitiva de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.
- 2- Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.
- 3- No caso de transferências coletivas aplicar-se-á o seguinte regime:
 - a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
 - b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
 - c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.
- 4- Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.
- 5- No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.
- 6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.
- 7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela Empresa aos trabalhadores selecionados.
- 8- Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:
 - a) Suportará as despesas diretamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efetuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respetivo agregado familiar;

- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 74,97 EUR mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
 - c) Pagará um valor igual a um mês de retribuição base efetiva mais diuturnidades.
- 9- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Clausula 12.^a

Transferência temporária de local de trabalho

- 1- A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.
- 2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.
- 3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

- 1- A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa.
- 2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de ações de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da Empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.
- l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respetivos processos individuais, sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;
- m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) i) Avaliar com isenção e espírito de justiça o desempenho profissional dos seus subordinados;
- j) j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- l) Abster-se de quaisquer atos ou condutas de que possam resultar afetadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
 - e) Baixar a categoria do trabalhador e / ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
 - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.^a (“Transferência definitiva de local de trabalho”) e 12.^a (“Transferência temporária de local de trabalho”);
 - g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
 - h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
 - i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
 - j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
- 2- A prática culposa, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

- 1- A atividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 2- Para os efeitos deste acordo entende-se por:
 - a) a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da Empresa;
 - b) b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma Empresa;
 - c) c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

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

Cláusula 19.^a

Reuniões

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.
- 2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.
- 4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.
- 5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respetivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:
 - a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
 - b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
 - c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.
- 2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.
- 2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.
- 3- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.
- 4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.
- 5- Para o exercício da ação sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.
- 6- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.
- 7- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.
- 8- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

- 1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:
 - a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
 - b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
 - c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
 - d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6 + (n - 500) 200$.
- 2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.
 - 3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respetiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
 - 4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 23.^a

Reuniões

- 1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúne com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.
- 2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

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

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

- 1- Cada membro da direção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.
- 2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

- 3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 27.^a

Adesão individual ao contrato

- 1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente Acordo de Empresa e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à Empresa:
 - a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
 - b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.
- 2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,65 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.
- 3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

- 1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.
- 2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as exceções previstas na cláusula 32.^a (Turnos).

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

- 1- 1 - Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2- 2 - Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários 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 pre-estabelecida;
- e) Regime de laboração contínua - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

- 1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.
- 2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.
- 3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.
- 4- Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.
- 5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua atividade nesse regime.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

- 1- O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.
- 2- Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.
 - 2.1 - A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de Janeiro a Dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de Maio a Setembro.
 - 2.2 - As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.
 - 2.3 - Poderão ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.
- 3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respetivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 34.^a

Troca de turnos

- 1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efetuadas por iniciativa e no interesse direto dos trabalhadores.
- 2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.
- 3- As trocas de turno não poderão determinar:
 - a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
 - b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
 - c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.
- 4- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efetuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.
- 5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.
- 6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 35.^a

Regime de prevenção

- 1- A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.
- 2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.
- 3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.
- 4- O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efetiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se refere o número anterior e inicia-se em cada dia imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

- 5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.
- 6- O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da atuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.
- 7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste Acordo.
- 2- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
 - a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
 - d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;
 - e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.
- 3- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.
- 4- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:
 - a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.
- 5- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.
- 6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.^a (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.
- 2- Considera-se igualmente como noturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno noturno.
- 3- Para efeitos do número anterior considera-se noturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
 - a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
 - b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.
- 3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.
- 4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.
- 5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste AE.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

- 1- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho haverá direito a descansar:
 - a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
 - b) Durante o todo período normal de trabalho diário imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.
- 2- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar, em trabalho suplementar, o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído essa prestação ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

- 3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:
 - a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a (Subsídio de refeição);
 - b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,32 EUR;
 - c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.
- 4- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:
 - a) Pequeno-almoço - das 7 às 9 horas;
 - b) Almoço - das 12 às 14 horas;
 - c) Jantar - das 19 às 21 horas;
 - d) Ceia - das 24 às 2 horas.
- 5- Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respetivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.
- 6- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.
- 7- A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:
 - a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
 - b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.
- 8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados

- 1- O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.
- 2- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

- 3- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.
- 4- O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar – Descanso compensatório

- 1- A prestação de trabalho suplementar em feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.
- 2- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 42.^a

Trabalho em tempo parcial

- 1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.
- 2- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste AE que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.
- 2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respetiva escala.
- 3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 44.^a

Feriados

- 1- Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus; (feriado suspenso nos termos legais)

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro; (feriado suspenso nos termos legais)

1 de Novembro; (feriado suspenso nos termos legais)

1 de Dezembro; (feriado suspenso nos termos legais)

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.
- 3- Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.
- 4- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 45.^a

Férias

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

- 2- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 3- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
- 6- As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

- 1- As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.
- 2- É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efetiva de 10 dias úteis consecutivos.
- 3- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.
- 4- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.
- 5- Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de janeiro e 30 de abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.
- 6- Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.
- 7- Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.
- 8- Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro, à exceção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de outubro.
- 9- Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.
- 10- Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.
- 11- O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

- 1- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.
- 2- Se da situação prevista no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 3- Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

- 1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.
- 2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 49.^a

Férias e impedimentos prolongados

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

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

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 52.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.
- 2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 53.^a

Noção de falta

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- b) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) As dadas até vinte e quatro horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respetivo período normal de trabalho diário;

4- Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

- a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;
- b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;
- c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados

Cláusula 55.^a

Comunicação e justificação de faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.
- 4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 5- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 54.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.
- 3- Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55.^a.
- 2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o que será descontado na antiguidade do trabalhador.

- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.
- 3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
- 4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.
- 5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 7- A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 60.^a

Licenças sem retribuição

- 1- O Empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efetuado por escrito e acompanhado da respetiva justificação.
- 2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.
- 3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.
- 4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 61.^a

Retribuição

- 1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente Acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições bases mínimas constantes do anexo III (Tabela de retribuições mínimas).
- 3- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

Determinação da retribuição horária

- 1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal (Retribuição base + Diuturnidades + Subsídio de turno + IHT) e n é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

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

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

- 1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 64.^a.

§ único – Durante um período de dois anos (até 31 de dezembro de 2014) o valor de cada diuturnidade fica consolidado no atual valor de 10,60 EUR, retomando-se a partir daquela data a fórmula de cálculo prevista neste número.

- 2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.
- 3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.
- 4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da Empresa que, à data de 31 de maio de 1994, estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCEL, S. A., publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, nº 4, de 29 de Janeiro de 1992](#), é mantida a aplicação desse mesmo regime.
- 5- O regime de diuturnidades fica suspenso durante o período de 1 de janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2017, exclusivamente para os trabalhadores que vierem a ser admitidos para o quadro da Celtejo a partir da data de entrada em vigor deste AE.

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

- 1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:
 - a) 9,52 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
 - b) 10,96 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
 - c) 13,00 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
 - d) 21 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 - No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 32.^a (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 9,5% e 6% da retribuição base individual.
- 2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho noturno.
- 3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

- 4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.
- 5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 7 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.
§ único – Caso venha a ser aumentado o número de feriados, considerados na data da entrada em vigor deste AE como legalmente obrigatórios, haverá atualização, em igual proporção, do número de feriados previsto no n.º 5 desta cláusula.
- 6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 7 dias indicados no número anterior.
- 7- As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.
- 8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.
- 9- Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respetivamente.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

- 1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2013 ao valor consolidado de 1.217,80 EUR, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais, sem detrimento do estabelecido no parágrafo único do n.º 1 da cláusula 62.^a.
- 2- Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superiores.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.
- 2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.
- 3- No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

- 4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador auferir retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com os acréscimos previstos na lei.
- 2- A partir de 1 de janeiro de 2014, o trabalho suplementar em dia normal de trabalho será retribuído com os seguintes acréscimos:
- a) 50 % para as horas diurnas;
 - b) 80 % para as horas noturnas.
- 3- A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 1$$

sendo:

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

Rh - retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;

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

- 4- A partir de 1 de Agosto de 2014 a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 1,5$$

Cláusula 69.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

- 1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.

- 2- O pagamento da retribuição especial prevista no número anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

- 1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 52,90 EUR.
- 2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a 475,30 EUR mensais em média anual.
- 3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

- 1- Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objeto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.
- 2- A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respetivo serviço de pessoal.
- 3- Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.
- 4- A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.
- 5- Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.
- 6- Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:
 - a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;
 - b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
 - d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- 7- Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a.

Retribuição e subsídio de férias

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 46.^a (Marcação do período de férias).
- 3- Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 45.^a (Férias) corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Pagamento de uma compensação de 13 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no n.º 4 da cláusula 35.^a;
- b) Retribuição do trabalho suplementar efetivamente prestado;
- c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efetivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste AE;
- d) Folga de compensação pelo trabalho efetivamente prestado entre as 22 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 39.^a deste AE;
- e) Garantia de transporte da Empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;
- f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do n.º 1 da cláusula 76.^a deste AE.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

- 1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:
 - a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
 - b) Pagamento do trabalho efetivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.
- 2- O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

- 1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confeção.
- 2- As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.
- 3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 5,70 EUR por cada dia de trabalho prestado.
- 4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 9,33 EUR.
- 5- Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.
- 6- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respetivo.
- 7- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.
- 8- A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de transporte

- 1- A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respetivo local de trabalho, no início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.
- 2- Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.
- 3- Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 77.^a

Deslocações

- 1- Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.
- 2- O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 78.^a

Infração disciplinar

- 1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.
- 2- O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infração for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da ação disciplinar.

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

- 1- A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.
- 2- A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.
- 3- A ação disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

- 1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - e) Despedimento com justa causa.
- 2- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.
- 3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

- 1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.
- 2- A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical.
- 3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção;
 - c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
 - d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da receção da nota de culpa;
 - e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
 - f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
 - g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
 - h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.
- 4- A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.
 - 5- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.
 - 6- Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.
 - 7- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.
 - 8- 8 - Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.
 - 9- As sanções serão comunicadas ao sindicato respetivo no prazo máximo de cinco dias.
 - 10- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.
 - 11- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.
 - 12- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.^a deste acordo;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.
- 3- É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 83.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

- 1- Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.
- 2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.
- 3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 84.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
 - b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.
- 2- Se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 82.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 85.^a

Proteção na parentalidade

- 1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.
- 2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 86.^a

Licença parental

- 1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:
 - a) Licença parental inicial;
 - b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
 - c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
 - d) Licença parental exclusiva do pai;
 - e) Licença parental complementar.
- 2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionamentos estipulados pela lei.
- 3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 87.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

- 1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 88.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 89.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

- 1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
- 2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.
- 3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.
- 4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.
- 5- O horário de trabalho da trabalhadora grávida não pode ser superior a 7 horas diárias.

Cláusula 90.^a

Proteção da segurança e saúde

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.
- 2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:
 - a) Adaptar as condições de trabalho;
 - b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
- 3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 91.^a

Faltas para assistência a filho

- 1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.
- 2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.
- 3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.
- 4- O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 92.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

- 1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Secção II

Trabalhadores estudantes

Cláusula 93.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.
- 2- Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas e inerente deslocação.
- 3- O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.
- 4- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

- 5- A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.
- 6- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

- 1- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.
- 2- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:
 - a) Matrícula em todas as disciplinas do ano letivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
 - b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.
- 3- Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:
 - a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
 - b) Permaneçam no mesmo ano letivo mais de dois anos.
- 4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:
 - a) Reembolso das despesas efetuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;
 - b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:
 - Até ao 6.º ano de escolaridade – € 64,72/ano;
 - Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade – € 85,64/ano;
 - Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade – € 112,28/ano;
 - Ensino superior ou equiparado – € 207,23/ano;
- 5- O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.
- 6- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

SECÇÃO III

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Regalias sociais

- 1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 desta cláusula, a Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste Acordo, as seguintes regalias:
 - a) Seguro social;
 - b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
 - c) Subsídio de nascimento ou adoção de filho;
 - d) Subsídio especial a deficientes;
 - e) Complemento de reforma;
- 2- A regalia prevista na alínea e), do número 1, desta cláusula, só se aplica aos trabalhadores que se encontrem, ao abrigo de contrato de trabalho, ao serviço da Empresa, à data da entrada em vigor do presente AE.
- 3- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente AE, aplicar-se-á o novo regime de complemento de reforma que consta como Anexo IV ao presente AE.
- 4- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1, alínea e), desta cláusula, podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 96.^a

Princípio geral

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Obrigações da empresa

- 1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

- 2- Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.
- 3- Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.
- 4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SST deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na Empresa.
- 5- A Empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das atividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RT-SST) e das comissões de segurança e saúde no trabalho (CSST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.
- 6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SST, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.
- 7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SST e os membros das CSST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.
- 8- A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e eminente, ou por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.
- 9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as atividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Obrigações dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.
- 2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.
- 3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspetos relacionados com a SST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SST, previstos na cláusula 100.^a as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.

Cláusula 99.^a

Equipamento de proteção

- 1- A atribuição de equipamento de proteção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objeto de regulamentação específica.
- 2- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de proteção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.
- 3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de proteção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.
- 4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 100.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

- 1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SST.
- 2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SST.
- 3- De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.
- 4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SST são os decorrentes da legislação específica.
- 5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SST é o previsto na lei.

Cláusula 101.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

- 1- Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da empresa, para as questões de segurança e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CSST em cada estabelecimento fabril.
- 2- As CSST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com ação exclusiva no interior do respetivo estabelecimento.

- 3- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e outros aspetos relacionados com a sua atividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CSST na sua primeira reunião.
- 4- O trabalho de membro da comissão de saúde e segurança não substitui as tarefas decorrentes da ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SST previstos na lei.

Cláusula 102.^a

Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho

As comissões de segurança e saúde têm, entre outras as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da atividade desenvolvida;
- h) Efetuar inspeção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 103.^a

Direitos dos membros das comissões de segurança e saúde

- 1- As funções dos membros das comissões de segurança e saúde são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

- 2- Os membros das comissões de segurança e saúde não podem ser afetados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 104.^a

Funcionamento da atividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril, a Empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da atividade de segurança.

Cláusula 105.^a

Medicina no trabalho

- 1- A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.
- 2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.
- 3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:
 - a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
 - b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;
 - c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
 - d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.
- 4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

Disposições globais e finais

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

- 1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

- 2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.
- 3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.
- 4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.
- 5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.
- 6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.
- 7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 107.^a

Convenção globalmente mais favorável

- 1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados.
- 2- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. - É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Assistente administrativo. - É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Bombeiro. - É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspetiona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

Chefe de departamento. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de atividade e na preparação das respetivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial). - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspetos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da Empresa as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. - Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril. - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respetivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. - É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, guias de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. - É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial. - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Diretor de departamento/serviços. - É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de diretor de empresa ou de outro diretor de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de atividade.

Eletricista principal. - É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado geral fabril. - É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua atividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril. - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspetos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação). - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogoeiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívia ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico. - É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Motorista (pesados ou ligeiros). - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a atividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial eletricista. - É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações elétricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem elétrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detetar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de computador estagiário. - É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. - É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. - É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial. - É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que otimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As ações que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e na realização de operações de 1.º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Operador de processo extra. - É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.ª (pasta e energia). - É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.ª (pasta e energia). - É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de atividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.ª (pasta e energia). - É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.º nível de manutenção. Substitui, na sua área de atividade, operadores do nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta e energia). - É o trabalhador altamente qualificado cuja - formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta e energia). - É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador qualificado fogueiro. - É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a. e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelétrica.

Praticante (laboratório e metalúrgico). - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (eletricista). - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. - É o trabalhador que desenvolve um conjunto de ações tendentes à correta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efetuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações *standardizadas*; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afeta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respetivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua receção.

Preparador de trabalho auxiliar. - É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efetuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as atividades de mecânica, eletricidade, instrumentos e civil.

Rececionista de materiais. - É o trabalhador que faz a receção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente rececionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respetivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas atividades.

Retificador mecânico. - É o trabalhador que opera uma máquina de retificar e executa todos os trabalhos de retificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direção ou administração. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil. - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador. - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, eletroarco, oxiacetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial. - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução de objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório. - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respetivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação civil. - É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação elétrica. - É o oficial da conservação elétrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial eletricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de eletrónica, técnico de instrumentação (eletrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de conservação mecânica. - É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, retificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

Técnico de controlo e potência. - É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, deteta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (elétrica, instrumentos, eletrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo. - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as atividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objetivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação de controlo industrial. - É o trabalhador que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias em instrumentos eletrónicos, elétricos, pneumáticos, hidráulicos e servo mecânicos de medida, proteção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica. - É o técnico que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção. - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção elétrica /instrumentação:

Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

Eletrónica;

Instrumentação (eletrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de segurança - É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). - É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II). - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade, dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respetivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III). - É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de atividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e atua por iniciativa própria no interior do seu domínio de atividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou atuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de fatores ou atividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de atividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV). - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou atuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de atuação para decisão superior quando tais implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico superior (grau V). - É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de atividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objetivos da(s) respetiva(s) área(s) de atividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja atividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior (grau VI). - É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela ação dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a atividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações diretas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico. - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com retificadoras ou nas instalações fabris.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

- 1- As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.
 - 1.1 - São condições necessárias à progressão na carreira profissional:
A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior.
A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.
 - 1.2 - O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das ações de formação adequadas.
- 2- Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respetiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.
- 3- A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a atualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.
 - 3.1 - A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.
 - 3.2 - A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e fatores de avaliação.
 - 3.3 - Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.
 - 3.4 - Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

- 1- Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, exceto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.
- 2- A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.
- 3- A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

- 4- As provas deverão ser realizadas nos meses de maio/junho e novembro/dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de fevereiro e agosto, respetivamente.
- 5- Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.
- 6- Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.
- 7- As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respetiva prova.
- 8- Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.
- 9- Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:
 - Fiel de 1.^a,
 - Fiel principal;
 - Oficial eletricista de 1.^a;
 - Oficial eletricista principal;
 - Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
 - Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/elétrica);
 - Rececionista de materiais de 1.^a;
 - Rececionista de materiais de 2.^a;
 - Rececionista de materiais de 3.^a (dois anos);
 - Rececionista de materiais principal;
 - Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
 - Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
 - Técnico especialista de instrumentação.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efetivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades administrativas.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima – a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III – Progressão na carreira:

- 5- O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.
- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
7	Assistente Administrativo Grau V	- - -
8	Assistente Administrativo Grau IV	5 anos
9	Assistente Administrativo Grau III	3 anos
10	Assistente Administrativo Grau II	3 anos
11	Assistente Administrativo Grau I	2 anos
12	Assistente Admin. Estagiário 2.º Ano	1 ano
13	Assistente Admin. Estagiário 1.º Ano	1 ano

C) Fiel de armazém

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de aprovisionamento.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;

- b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Progressão na carreira:

- 3- O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.
- 4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;
 - Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
9	Fiel de Armazém Qualificado	- - -
10	Fiel de Armazém Principal	5 anos
11	Fiel de Armazém de 1.ª	3 anos
12	Fiel de Armazém de 2.ª	3 anos

D) Operador industrial

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de produção de pasta, papel e energia
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
- a) Idade mínima - a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de um ano.

III – Progressão na carreira:

- 5- O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.
- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado, as habilitações definidas no n.º 2;
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Desempenhar duas ou três funções da sua área de atividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de atividade;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
7	Operador Processo Extra	- - -
8	Operador Processo Qualificado	5 anos
9	Operador Processo Principal	4 anos
10	Operador Processo 1. ^a	3 anos
11	Operador Processo 2. ^a	3 anos
12	Operador Processo 3. ^a	2 anos
13	Operador Processo Estagiário	1 ano

IV - Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

- 8- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;

Vibrações;

Radiações térmicas;

Mudanças térmicas intermitentes;

Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

- 9- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:
- a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho, aos trabalhadores direta ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:
 - b) - Encarregado de turno da central;
 - c) - Operador industrial (área/atividade energia);
 - d) O prémio terá o valor horário de 0,70 EUR e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;
 - e) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I - Admissão

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projeto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares – curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.
- 3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II - Progressão na carreira:

- 4- Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.
- 5- O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respetivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:
 - mérito profissional no desempenho da função
 - potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades laboratoriais.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III – Progressão na carreira:

- 5- O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.
- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:
- 7- Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade.

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
7	Técnico Analista Laboratório Grau V	- - -
8	Técnico Analista Laboratório Grau IV	5 anos
9	Técnico Analista Laboratório Grau III	3 anos
10	Técnico Analista Laboratório Grau II	3 anos
11	Técnico Analista Laboratório Grau I	2 anos
12	Téc. Analista. Lab. Estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. Analista. Lab. Estagiário 1.º ano	1 ano

G) Técnico de manutenção

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na atividade de manutenção mecânica e ou elétrica.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III – Progressão na carreira:

- 5- O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.
- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de atividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
7	Técnico de Manutenção Grau V	- - -
8	Técnico de Manutenção Grau IV	5 anos
9	Técnico de Manutenção Grau III	3 anos
10	Técnico de Manutenção Grau II	3 anos
11	Técnico de Manutenção Grau I	3 anos
12	Téc. Manutenção Estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. Manutenção Estagiário 1.º ano	1 ano

IV – Deontologia profissional:

- 7- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica /instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.
Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.
- 8- Sempre que no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.
- 9- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica /instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnico de conservação mecânica e elétrica e civil

I – Integração na carreira:

- 1- Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e elétrica compreendem quatro níveis de progressão.
- 2- A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.
- 3- Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.
- 4- É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.
- 5- Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

MECÂNICA/ELECTRICA

CATEGORIAS	6.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	9.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE
Técnico Principal	12 Anos	10 anos
Técnico Especializado	9 Anos	8 anos
Técnico de 1. ^a	6 Anos	5 anos
Técnico de 2. ^a	3 Anos	2 Anos

Civil

CATEGORIAS	6.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	9.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE
Técnico Especializado	9 Anos	8 anos
Técnico de 1. ^a	6 Anos	5 anos
Técnico de 2. ^a	3 Anos	2 anos

II – Progressão na carreira:

- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

MECÂNICA/ELÉTRICA

CATEGORIAS	6.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	9.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE
Técnico Principal	- - -	- - -
Técnico Especializado	4 Anos	3 anos
Técnico de 1. ^a	4 Anos	3 anos
Técnico de 2. ^a	3 Anos	2 anos

CIVIL

CATEGORIAS	6.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	9.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE
Técnico Principal	- - -	- - -
Técnico Especializado	4 Anos	3 anos
Técnico de 1. ^a	4 Anos	3 anos
Técnico de 2. ^a	3 Anos	2 anos

I) - Técnico de Segurança

I – Admissão e período experimental:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na Lei
 - b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.
- 3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II – Progressão na carreira

- 3 - O plano de carreira de Técnico de Segurança compreende cinco níveis de progressão.
- 4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos Graus IV e V as habilitações definidas em 2.
 - A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em ações de formação adequadas.
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO		TEMPOS MÍNIMOS
6	Técnico de Segurança	Grau V	- - -
7	Técnico de Segurança	Grau IV	5 anos
8	Técnico de Segurança	Grau III	5 anos
9	Técnico de Segurança	Grau II	4 anos
10	Técnico de Segurança	Grau I	3 anos

J) Técnico superior

I - Admissão e período experimental:

- 1- Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.
- 2- Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.
- 3- O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II – Progressão na carreira:

- 4- O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.
- 5- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.
- 6- O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III – Funções:

- 7- As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.
- 8- Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores eletricitas

I - Admissão:

- 1- A carreira de profissionais eletricitas inicia-se pela categoria de pré-oficial.
- 2- As condições de admissão de trabalhadores eletricitas são:
 - a) Idade mínima - a exigida por lei;
 - b) Habilitações mínimas exigidas por lei.
- 3- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais eletricitas que sejam portadores da respetiva carteira profissional devidamente legalizada.

II – Promoções e acessos:

- 4- Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.
5. a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados em cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica;

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da mão-de-obra.

6- Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

III – Deontologia profissional:

7 O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

8 O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo eletrotécnico.

9- Sempre que no exercício da sua profissão de eletricista o trabalhador corra riscos de eletrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

M) Trabalhadores fogueiros

I – Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II – Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

10- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

11- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho aos trabalhadores direta e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);

Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);

Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);

Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);

- Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
 - Operador de processo de 1.^a (serviço de energia e recuperação);
 - Operador de evaporadores;
 - Operador de processo de 2.^a;
 - Ajudante de fogueiro (tanque de *Smelt*);
 - Operador de processo de 3.^a;
- b) O prémio terá o valor horário de € 0,70 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;
 - c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III - Promoções e acessos:

- 12- Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.
- 13- A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.
- 14- No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efetivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efetivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

N) - Trabalhadores rodoviários

I – Admissão

- 1- A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.
- 2- Para motorista é exigida a carta de condução profissional.
- 3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II – Horário de trabalho

- 4- Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efetuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efetuado será feito em livretes individuais.
- 5- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

- 6- Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.
- 7- Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

O) Trabalhadores metalúrgicos

I – Admissão:

- 1- A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.
- 2- As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II – Promoções e acessos:

- 3- Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a
- 4- Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.
- 5- Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efetivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

P) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I – Admissão:

- 1- É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de eletricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.
- 2- São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de eletricidade e o de eletromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II – Promoções e acessos:

- 3- Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

- 4- Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completarem um ano de permanência na categoria.
- 5- O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III – Deontologia profissional:

- 6- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.
- 7- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.
- 8- Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocução ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.
- 9- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1

Diretor de departamento/serviços

Técnico superior (grau VI)

Grupo 2

Chefe de departamento.

Técnico superior (grau V)

Grupo 3

Chefe de serviço I

Técnico superior (grau IV)

Grupo 4

Chefe de serviço II
Encarregado geral fabril
Secretário(a) de direção ou administração (grau V)
Técnico administrativo/industrial (grau IV)
Técnico industrial de processo qualificado
Técnico superior (grau III)

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial
Encarregado fabril
Encarregado de turno fabril
Preparador de trabalho qualificado
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV)
Técnico administrativo/industrial (grau III)
Técnico industrial de processo de 1.^a
Técnico superior (grau II)

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial
Preparador de trabalho principal
Secretário(a) de direção ou administração (grau III)
Técnico administrativo/industrial (grau II)
Técnico industrial de processo de 2.^a
Técnico de controlo e potência
Técnico de segurança (grau V)
Técnico superior (grau I)

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V)
Chefe de Turno Fabril
Operador de computador qualificado
Operador industrial extra

Operador de processo extra
Preparador de trabalho (grau I)
Secretário(a) de direção ou administração (grau II)
Técnico administrativo/industrial (grau I)
Técnico industrial de processo de 3.^a
Técnico de conservação elétrica principal
Técnico de conservação mecânica principal
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Técnico analista de laboratório (grau V)
Técnico de manutenção (grau V)
Técnico de segurança (grau IV)

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV)
Operador de computador principal
Operador industrial qualificado
Operador de processo qualificado
Operador qualificado fogueiro
Preparador de trabalho (grau II)
Rececionista de materiais qualificado
Secretário(a) de direção/administração (grau I)
Técnico analista de laboratório (grau IV)
Técnico de conservação elétrica especialista
Técnico de conservação mecânica especialista
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Técnico de conservação civil principal
Técnico de manutenção (grau IV)
Técnico de segurança (grau III)

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado
Técnico de conservação civil principal
Técnico de manutenção (grau IV)

Técnico de segurança (grau III)

Grupo 10

Serralheiro civil

Serralheiro mecânico

Soldador

Torneiro mecânico

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem

Operador de lavagem e crivagem

(d) Inclui:

Eletricista

Fresador mecânico

Retificador mecânico

Serralheiro civil

Serralheiro mecânico

Soldador

Torneiro mecânico

(e) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de *Smelt*)

Operador de evaporadores

Operador de preparação de madeiras

Operador de secadores e cortadora de tiragem

Suboperador de forno e caustificação

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2013

GRUPOS								
ENQ.	TAB. X	TAB. Y	TAB. Z	TAB. I	TAB. II	TAB. III	TAB. IV	TAB. V
1				2.113,00	2.374,00	2.503,00	2.621,00	2.793,00
2	1.888,00	1.983,00	2.074,00	1.955,00	2.206,00	2.324,00	2.433,00	2.503,00
3	1.629,00	1.705,00	1.783,00	1.657,00	1.888,00	1.983,00	2.074,00	2.206,00
4	1.498,00	1.567,00	1.635,00	1.426,00	1.629,00	1.705,00	1.783,00	1.888,00
5	1.346,00	1.401,00	1.467,00	1.312,00	1.502,00	1.571,00	1.642,00	1.710,00
6	1.188,00	1.236,00	1.291,00	1.164,00	1.346,00	1.401,00	1.467,00	1.502,00
7				1.020,00	1.201,00	1.249,00	1.291,00	1.346,00
8				957,00	1.145,00	1.188,00	1.241,00	1.249,00
9				902,00	1.081,00	1.126,00	1.169,00	1.188,00
10				867,00	1.026,00	1.063,00	1.101,00	1.126,00
11				818,00	972,00	1.007,00	1.048,00	1.063,00
12				771,00	921,00	952,00	993,00	1.007,00
13				719,00	863,00	891,00	928,00	952,00

Notas:

1.^a - A Tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 24 meses de permanência nessa Tabela;

2.^a - Logo que seja completado o período de 24 meses de permanência na Tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma Tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1 % sobre o valor salarial de 2012.

ANEXO IV

Novo regime de complemento de reforma

Cláusula 90.^a, n.º 3

Texto de base para Fundo de Pensões

Cláusula 1.^a

Objetivo

O presente Plano de Pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.^a

Participantes e Beneficiários

1. São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efetivo da associada.
2. São beneficiários do fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do Plano de Pensões.

Cláusula 3.^a

Definições

1. A idade normal de reforma é aos 65 anos de idade.
2. O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido pago catorze vezes).
3. Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestado à Associada, com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.^a

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1. A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.^a, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada, e que tenham prestado pelo menos 10 anos de serviço contínuo à associada.
2. No caso de um Participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.
3. A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela Segurança Social. O último pagamento da pensão será efetuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo Fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNR} = 0,375\% \times \text{SPF} \times \text{TSP}$$

onde PNR é pensão normal de reforma, SPF é o salário pensionável final e TSP é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

1. A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo Fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNRD} = 0,375\% \times \text{SPFD} \times \text{TSPD}$$

onde PNRD é pensão normal de reforma diferida, SPFD é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e TSPD é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2. Durante o período de diferimento da pensão, a Associada poderá atualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na Idade Normal de Reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

- 1- A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos Beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.
 - a) O Beneficiário, ex-Participante, falecer na situação de reforma.
 - b) O Beneficiário, ex-Participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.^a.
 - c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-Participante, exceto para a situação definida no número 3 da cláusula 4.^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-Participante.

3. A pensão de viuvez será devida pelo Fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, exceto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-Participante de acordo com a Segurança Social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1. O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.
2. Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respetivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a dez anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda, a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste Plano de Pensões.

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 190 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 27 de março de 2013

Pela CELTEJO, S. A. - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário

Carlos Manuel Dias Carrondo, na qualidade de mandatário

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário

Carlos Manuel Dias Carrondo, na qualidade de mandatário

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

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário

Carlos Manuel Dias Carrondo, na qualidade de mandatário

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, na qualidade de mandatário

Manuel Joaquim Rosário Damas, na qualidade de mandatário

Carlos Manuel Dias Carrondo, na qualidade de mandatário

Depositado em 15 de abril de 2013, a fls 135 do livro 11, com o n.º 22/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Declaração

Esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de março de 1990](#), procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 6, de 15 de fevereiro de 2013](#)

1- Quadros Superiores

- . Animador sociocultural
- . Arquiteto
- . Educador social
- . Engenheiro
- . Informático
- . Geógrafo
- . Jurista
- . Psicólogo
- . Sociólogo
- . Técnico superior – Arquivo