



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Asteriscos e Reticências, SA - Autorização de laboração contínua	3112
- Bluepharma - Indústria Farmacêutica, SA - Autorização de laboração contínua	3113
- Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA - Autorização de laboração contínua	3113
- Generix Group II - Service Center, Unipessoal L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	3114

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas)	3115
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE	3116
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços	3117
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	3118
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas)	3119

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas)	3121
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP	3122

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial	3123
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Alteração salarial e outras	3124
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	3134
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	3173
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado	3214
- Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3254
- Acordo de adesão entre a Montepio Investimento, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB ao acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical	3277

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Alteração	3279
---	------

II – Direção:

- Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários (FEDPORMAR-Confederação Sindical) - Eleição	3280
- Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul - Eleição	3280

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio que passa a denominar-se ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados - Alteração	3281
- Associação Nacional dos Industriais de Botões - Alteração	3281

II – Direção:

- Associação Nacional dos Industriais de Botões - Eleição	3281
- AIBA - Associação dos Industriais de Bolacha e Afins - Eleição	3282
- Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Eleição	3282
- Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP - Eleição	3282
- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração	3282

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Upfield Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Constituição	3283
--	------

II – Eleições:

- Upfield Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	3293
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Schreiber Foods Portugal, SA - Convocatória	3294
- Scorecode - Têxteis, SA - Convocatória	3294
- PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Convocatória	3294

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Braga - Eleição	3295
- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição	3295
- Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA - Eleição	3295
- De Heus - Nutrição Animal, SA - Eleição	3296

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	3297
1. Integração de novas qualificações	3298
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações	3303

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Asteriscos e Reticências, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa acima identificada, com o NIF 513885820 e sede na Rua do Centro Empresarial, Lote 310 ED Empresarial 13 - 1.º andar, escritório 1.05, Beloura Office Park, 2710-444 Sintra, freguesia de São Pedro de Penaferrim, concelho de Sintra, distrito de Lisboa, com o CAE 11072-R3 (Fabricação de refrigerantes e de outras bebidas não alcoólicas, n.e.) requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito no Parque Industrial e Tecnológico de Évora, Rua Circular Nascente, n.º 5, 7005-326 Évora, freguesia da Horta das Figueiras, concelho de Évora e distrito de Évora.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações. Não se aplica à requerente qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica, invocando a necessidade de resposta à crescente produção.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou

intersindicais;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Tem processo de licenciamento regular, tendo apresentado Certidão da Câmara Municipal de Évora, de 10 de novembro de 2017, onde consta que o procedimento referente à mera comunicação prévia de instalação de atividade industrial foi concluído.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Asteriscos e Reticências, SA. a laborar continuamente no estabelecimento sito no Parque Industrial e Tecnológico de Évora, Rua Circular Nascente, n.º 5, 7005-326 Évora, freguesia da Horta das Figueiras, concelho de Évora e distrito de Évora.

1 de agosto de 2019 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Bluepharma - Indústria Farmacêutica, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Bluepharma - Indústria Farmacêutica, SA», NIF 505282801, com sede em São Martinho do Bispo, freguesia de São Martinho do Bispo e Ribeira de Frades, concelho e distrito de Coimbra, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor económico da indústria farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, e sequente revisão.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, invocando o facto de, sendo a sua produção dirigida, na sua grande totalidade, para o mercado externo e encontrando-se a capacidade produtiva instalada completamente preenchida e ocupada, o cumprimento de obrigações já contratualmente assumidas perante os seus clientes, mas também a resposta a novas e significativas encomendas, apenas será passível de concretização mediante o alargamento do período de funcionamento da unidade industrial e, concretamente, visto já laborar em regime alargado, mediante o recurso ao regime de laboração contínua, ora solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito, conforme constante dos respetivos contratos individuais de trabalho.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- A empresa apresentou título de exploração industrial n.º 587/2012, emitido pela então Direção Regional da Economia do Centro, em 6 de dezembro de 2012, para o exercício da atividade de fabricação de medicamentos (Processo n.º 2008893);
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Mi-

nistro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Bluepharma - Indústria Farmacêutica, SA» a laborar continuamente no estabelecimento localizado em São Martinho do Bispo, freguesia de São Martinho do Bispo e Ribeira de Frades, concelho e distrito de Coimbra.

1 de agosto de 2019 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Parda Cabrita*.

Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa acima identificada, com o NIF 505817608 e sede em EN109/IC1, Zona Industrial de Ovar, Lugar da Pardala, 3880-728 São João de Ovar, União das Freguesias de Ovar, São João, Arada e São Vicente de Pereira Jusã, concelho de Ovar e distrito de Aveiro, com o CAE 26300 (Fabricação de aparelhos e de equipamentos para comunicações) requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no estabelecimento sito no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

É igualmente aplicável à requerente o contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, cuja alteração salarial e outras e texto consolidado foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, 22 de maio de 2019, pág. 1819 e seguintes.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando a necessidade crescente de acompanhamento da competitividade no setor, com o aproveitamento e rentabilização dos meios de produção disponíveis, o que permitirá maior capacidade de resposta, quer em termos de prazos quer na fixação de preços dos produtos.

Nesta conformidade entende, por conseguinte, a empresa requerente, que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

3- As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores manifestaram formalmente a sua concordância;

4- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa;

5- A empresa apresentou título de exploração industrial n.º 31-B/2012 emitido pela Direção Geral de Economia do Centro em 18 de abril de 2012 - Processo n.º 2017084 - REAI n.º 986/2011, para o exercício da atividade de fabricação de aparelhos e equipamentos para comunicação;

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA a laborar continuamente no estabelecimento sito no local da sede em EN109/IC1, Zona Industrial de Ovar, Lugar da Pardala, 3880-728 São João de Ovar, União das Freguesias de Ovar, São João, Arada e São Vicente de Pereira Jusã, concelho de Ovar e distrito de Aveiro.

1 de agosto de 2019 - O Secretário de Estado da Economia *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Generix Group II - Service Center, Unipessoal L.ª - Autorização de laboração contínua

A empresa Generix Group II - Service Center, Unipessoal L.ª, NIF 514 915 498 com sede na Rua Eng.º Frederico Ulrich, 2560, Edifício Genesis, Piso 1, 4470-605 Maia, freguesia de Gemunde, concelho da Maia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alte-

rações. Não se aplica à requerente qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de resposta na prestação de assistência internacional a empresas clientes que se situam em diversos pontos do globo e em diferentes fusos horários, promovendo-a através de atendimento e resolução permanentes das necessidades técnicas daquelas, pois a sua atividade inscreve-se no desenvolvimento e implantação de soluções personalizadas no domínio da informática e da tecnologia informática.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra isenta de licenciamento industrial;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Defesa do Consumidor, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte.

É autorizada a empresa Generix Group II - Service Center, Unipessoal L.ª a laborar continuamente no seu estabelecimento sito no local da sede.

30 de julho de 2019 - O Secretário de Estado da Defesa do Consumidor, *João Veloso da Silva Torres* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas)

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2019, abrange as relações de trabalho entre os empregadores que no território nacional se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ANCIPA e a FESAHT requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 530 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 62,8 % são mulheres e 37,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 137 TCO (25,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 393 TCO (74,2 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 74 % são mulheres e 26 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução do

leque salarial.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 31, de 27 de junho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa. Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

30 de julho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais setores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical outorgante. Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de traba-

lho, direta e indiretamente, 28 220 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 60,5 % são mulheres e 39,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 9077 TCO (32,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 19 143 TCO (67,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 69,8 % são mulheres e 30,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição de ambos os rácios das desigualdades.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 31, de 27 de junho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e

de desporto, correaria, componentes e demais setores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e a cláusula de natureza pecuniária prevista na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

30 de julho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

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

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, abrangem no distrito de Bragança as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram. As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante. Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 750 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 44,3 % são homens e 55,7 % são mulheres. De acordo com os da-

dos da amostra, o estudo indica que para 202 TCO (26,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 548 TCO (73,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 38,9 % são homens e 61,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um ligeiro decréscimo dos rácios das desigualdades.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 32, de 1 de julho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 21, de 8 de junho de 2019, são estendidas no distrito de Bragança:

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

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

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

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

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

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

30 de julho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

O contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2019, abrange no distrito de Coimbra as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio

a retalho e à prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2984 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 40,2 % são homens e 59,8 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1574 TCO (52,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1410 TCO (47,3 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 31,3 % são homens e 68,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo em ambos os rácios dos percentis das desigualdades.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 32, de 1 de julho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, são estendidas no distrito de Coimbra:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio a retalho e prestação de serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

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

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária pre-

vistas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

30 de julho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que em território nacional se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 26 137 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 43,4 % são homens e 56,6 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 6741 TCO (25,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 19 396 TCO (74,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 39,3 % são homens e 60,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

De acordo com a alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e os números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em

conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que as retribuições dos níveis I e II dos grupos A e B da tabela salarial previstas no anexo I da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

Na mesma área e setor de atividade existem outras convenções, total ou parcialmente aplicáveis, celebradas por outras associações de empregadores, designadamente pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), cujas áreas tradicionais de influência caracterizam-se, respetivamente, pelo norte e sul do território do Continente. Neste contexto, a presente extensão, à semelhança da anteriormente emitida, é aplicável nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando ainda que a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP, é a mesma excluída da presente extensão. Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 32, de 1 de julho de 2019, ao qual a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria aplicável no distrito de Faro com âmbito de atividade parcialmente idêntico e que a extensão da convenção em apreço aos seus filiados viola o princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Por outro lado, considerando que a extensão em apreço não é aplicável no distrito de Faro e que a mesma área territorial corresponde ao âmbito geográfico de representação da AHETA e da conven-

ção coletiva por esta celebrada, não se justifica a pretendida exclusão.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas (incluindo nos casinos), parques de campismo e campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo.

3- A presente portaria não é aplicável à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

30 de julho de 2019 - Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 42 050 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 55,1 % mulheres e 44,9 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 061 TCO (26,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 30 989 TCO (73,7 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 58,7 % são mulheres e 41,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma ligeira redução no leque salarial.

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

efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que as retribuições dos níveis I e II da tabela salarial prevista no anexo I da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

Na mesma área e setor de atividade existem outras convenções, total ou parcialmente aplicáveis, celebradas pela mesma associação de empregadores, pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), cujas áreas tradicionais de influência caracterizam-se, respetivamente, pelo norte e sul do território do Continente. Neste contexto, a presente extensão, à semelhança da anteriormente emitida, é aplicável nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida Federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando ainda que a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP, é mesma excluída da presente extensão. Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 32, de 1 de julho de 2019, ao qual a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria aplicável no distrito de Faro com âmbito de atividade parcialmente idêntico e que a extensão da convenção em apreço aos seus filiados viola o princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Por outro lado, considerando que a extensão em apreço não é aplicável no distrito de Faro e que a mesma área territorial corresponde ao

âmbito geográfico de representação da AHETA e da convenção coletiva por esta celebrada, não se justifica a pretendida exclusão.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019 são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração e bebidas (incluindo nos casinos), parques de campismo e campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representada pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo nem aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- A presente portaria não é aplicável à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a

sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

30 de julho de 2019 - Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1919 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 79,7 % são mulheres e 20,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 847 TCO (44,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1072 TCO (55,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 81,7 % são mulheres e 18,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo dos percentis dos rácios das desigualdades calculados.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 34, de 3 de julho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

30 de julho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial

O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho 2017 (revisão global) e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de maio de 2018.

CAPÍTULO I

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na

Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 1170 trabalhadores e 67 empresas.

3- O presente CCT abrange a actividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente CCT e as respectivas alterações entram vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3- O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4- Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, com início em 1 de janeiro de 2019.

ANEXO II

Tabela de salários mínimos

I	Quadro superior	1 358,00 euros
II	Gestor responsável	1 021,00 euros
III	Diretor da qualidade	962,00 euros
IV	Diretor técnico	962,00 euros
V	Inspetor de veículos	832,00 euros
	1) Inspetor praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções)	681,00 euros
	2) Acréscimos remuneratórios do inspetor pelo desempenho de funções: a) Diretor técnico/Diretor da qualidade	125,00 euros
	b) Gestor responsável .	179,50 euros
VI	Administrativo	681,00 euros
VII	Rececionista	600,00 euros*
VIII	Trabalhador não qualificado	600,00 euros*

Lisboa, 8 de julho de 2019.

Pela Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA):

Paulo Areal, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOOP.

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

Joaquim Martins, mandatário.

Depositado em 1 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12, com o n.º 200/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.da e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, e STRUP.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.
- 2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:
- 3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.
- 4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a ressecção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.
- 7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 13.^a

Tipos de horário

- a)
- b)
- c)

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
 - a) Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.
 - b) A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a criança.
- 4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.^a
- 5- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.
- 6- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.
- 7- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.
- 8- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.^a

Cláusula 16.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 18.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 19.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.

2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso

automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal, proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da:

Retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % Pela primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % Por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{RNM} \times 12}{\text{HT} \times 52}$$

Sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo II, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso

compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

Sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 25.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

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

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 27.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,70 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 30.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

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

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 31.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 32.^a

Deslocações em serviço

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

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

– Almoço - Das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

– Jantar - Das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

– Ceia - Das 24 às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço - 3,35 €;

– Almoço ou jantar - 11,90 €;

– Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade

parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 50.^a

Trabalhador-estudante

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

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

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO X

Atividade sindical na empresa

Cláusula 51.^a

Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 52.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 53.^a

Segurança e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Cláusula 54.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Expecto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 55.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do

vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único - O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebida da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 56.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efetivo e outro suplente em representação do empregador outorgante do presente ACT;

b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do sindicato;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 57.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 58.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 60.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 61.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 62.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante (eletricista) - É o(a) trabalhador(a) eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante - Chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a

Analista auxiliar - É o(a) trabalhador(a) sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas

funções.

Analista principal - É o(a) trabalhador(a) que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor(a) técnico - É o(a) trabalhador(a) que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal - É o(a) trabalhador(a) que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o(a) trabalhador(a) que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospeção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este, desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro) - É o(a) trabalhador(a) que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que en-

forma e desempenha por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que efetua, nos serviços administrativos, as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o(a) trabalhador(a) que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Diretor (a) de departamento - É o(a) trabalhador(a) que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de

gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Diretor(a) fabril - É o(a) trabalhador(a) que coordena a atividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência direta do diretor-geral.

Diretor (a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado(a) eletricista - É o(a) trabalhador(a) eletricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

Encarregado(a) metalúrgico/oficina - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

Encarregado(a) de secção - É o(a) trabalhador(a) que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado(a) de transportes - É o(a) trabalhador(a) que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado(a) de vulgarizador - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade de vulgarizador.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Inseminador(a) artificial - É o(a) trabalhador(a) que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado Higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médi-

co veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador(a) - É o(a) trabalhador(a) especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico(a) auto - É o(a) trabalhador(a) que deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico(a) de frio - É o(a) trabalhador(a) que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

Monitor(a) - É o(a) trabalhador(a) que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (eletricista) - É o(a) trabalhador(a) eletricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operário(a) auxiliar - É o(a) trabalhador(a) com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Operário(a) de laboração - É o(a) trabalhador(a) que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário(a) de laboratório - É o(a) trabalhador(a) responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes,

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador(a) de informática - É o(a) trabalhador(a) que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) da direção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Serralheiro(a) mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém - É o(a) trabalhador(a) que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico(a) de higiene e segurança (industrial) - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Tratador(a) de vacaria - É o(a) trabalhador(a) que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vulgarizador(a) - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.ª, 2.ª e 3.ª

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (Para vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019)
I	Diretor(a)-geral	1 390,50 €
II	Diretor(a) de departamento Diretor(a) fabril	1 258,50 €
III	Assessor(a) técnico do grau III Chefe de serviços	1 103,00 €
IV	Assessor(a) técnico do grau II Chefe de laboratório	1 005,00 €
V	Assessor(a) técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	882,50 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor(a) Programador(a)	802,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado(a) de armazém Inseminador(a) Secretário(a) Técnico(a) de higiene e segurança industrial	771,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado(a) eletricista. Encarregado(a) metalúrgico de oficina Encarregado(a) de transportes Encarregado(a) de vulgarizadores Fiel de armazém Comercial	724,00 €
IX	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Encarregado(a) de secção Mecânico(a) auto de 1.ª Mecânico(a) de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro(a) mecânico de 1.ª	700,00 €
X	Ajudante encarregado de secção Vulgarizador(a) de 1.ª Distribuidor(a)	680,00 €
XI	Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Mecânico(a) auto de 2.ª Mecânico(a) de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial eletricista até 3 anos Operário(a) de laboração de 1.ª Serralheiro(a) mecânico de 2.ª Vulgarizador(a) de 2.ª	665,00 €

XII	Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Lubrificador(a) Mecânico(a) auto de 3. ^a Mecânico(a) de frio de 3. ^a Operário(a) de laboração de 2. ^a Serralheiro(a) mecânico de 3. ^a Conferente	638,00 €
XIII	Lavador(a) Operário(a) de laboração de 3. ^a Operário(a) de laboratório Vulgarizador(a) de 3. ^a	622,00 €
XIV	Servente de armazém	608,50 €
XV	Ajudante de electricista Auxiliar de laboração Estagiário(a) Porteiro(a) Praticante metalúrgico Operário(a) auxiliar Servente de limpeza Tratador(a) de vacaria	606,00 €
	Subsídio de alimentação	4,70 €

Aveiro, 22 de janeiro de 2019.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Daniela Peres Martins Brandão, na qualidade de mandatária.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP SGPS, Unipessoal, L.^{da}:

Daniela Peres Martins Brandão, na qualidade de mandatária.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, na qualidade de mandatário.

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

Hélder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de agosto de 2019, a fl. 103 do livro n.º 12, com o n.º 195/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017 e n.º 27, de 22 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

2- O AE abrange um empregador e 286 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

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

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

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

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

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

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

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

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

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

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

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados,

que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais

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

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

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

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

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

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

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

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

a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados – um delegado;

b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;

c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;

d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;

e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco delegados;

f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;

g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

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

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

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

a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;

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

d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Readmissões

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

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

Cláusula 15.^a

Período experimental

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia.

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

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

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

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

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

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

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

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

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

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

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

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

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

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

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

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

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

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

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

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

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

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

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

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

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

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

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

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

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

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

quem profissionalmente tenham de contactar;

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

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

i) Cumprir o horário de trabalho;

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

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

Cláusula 28.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito

ou garantia decorrente da antiguidade;

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

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

Cláusula 30.^a

Reconversão

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

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

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

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

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

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

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

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

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância

dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

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

Cláusula 32.^a

Direito à greve

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

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho – Definição, fixação e alterações

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a

sexta-feira.

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

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

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

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

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

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

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

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

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

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

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que

acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

verá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

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

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

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

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

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

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

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

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

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

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

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

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

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

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

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

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

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

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se

não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

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

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

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

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

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Paternidade/maternidade - Direitos especiais

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade - maternidade e paternidade constam de regulamento próprio o qual faz parte integrante do AE (anexo IV).

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor

que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

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

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

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

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

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

também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

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

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

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

3- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

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

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

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

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

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

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

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

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

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,19 euros e 14,39 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no Continente

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

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,56 euros;

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

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

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o

trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,43 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

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

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,48 euros.

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

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes des-

locações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais.

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

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

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

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

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 78 846,05 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

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

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

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

Cláusula 65.^a

Feridos

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

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

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

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

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

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

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

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

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados.

dos em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 70.^a

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

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

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

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com

as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias).

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

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

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

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

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

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

Cláusula 76.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

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

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

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

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

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

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

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

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

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

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

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

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico,

o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas

funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

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

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

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

a) No primeiro aumento, 20 %;

b) No segundo aumento, 30 %;

c) No terceiro aumento, 30 %;

d) No quarto aumento, 20 %.

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

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

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;

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

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

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

2- A retribuição normal referida no número anterior não se

considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

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

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

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

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

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

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

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

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

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

Cláusula 94.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

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

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

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 533,82 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

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

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

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

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

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

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

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

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,58 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

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

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

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

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

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

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

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância

dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

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

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,52 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

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

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 01 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

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

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

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

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

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

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

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

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

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

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

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

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

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

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

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

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

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;

c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

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

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

b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;

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

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

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

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

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

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

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

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

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

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

vidade.

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

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

Cláusula 116.^a

Casos omissos

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

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

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

Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

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

Categoria única.

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

Categoria única.

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

Categoria única.

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

Categoria única.

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

Categoria única.

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

Categoria única.

Construção civil

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

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

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

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

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

Categoria única.

Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

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

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

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

Electricistas

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

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de

alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

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

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

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

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

Trabalhadores de escritório

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

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

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

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

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

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

Subcheefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa

tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

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

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

Fogoeiros

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

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

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

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

Instrumentistas

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

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

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida

grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

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

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

Metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que con-

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

Categoria única.

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

Categoria única.

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

Categoria única.

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

Categoria única.

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

Quadros superiores

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

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

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

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

ceiros;

n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B - Graus profissionais - Definição de funções:

Grau I

1- Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);

a) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

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

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

e) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;

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

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

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

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

Grau III

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

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

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;

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

e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;

e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

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

Grau VI

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

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

c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

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

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

I - Profissionais de economia

A - Definição genérica da função:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

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

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

C - Descrição geral de funções:

Grau I e II

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

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

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

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

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

Grau III

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

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

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

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

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

Grau IV

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

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

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

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

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

Grau V

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

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

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

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa á política e às orientações gerais definidas pela empresa;

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

Grau VI

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

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

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

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

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

III - Profissionais de engenharia

A - Definição genérica da função:

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

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

B - Definição de funções

Grau I

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

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

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

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

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

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

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

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

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

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

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

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

Grau III

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

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

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

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

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

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

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

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV

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

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

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de

estudo ou desenvolvimento;

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

e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

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

Grau V

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

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

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

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

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

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

Grau VI

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

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

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

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

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

Trabalhadores de laboratório

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

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

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

Trabalhadores de produção

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

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

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

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

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

Rodoviários

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

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

2- Condições de promoção e acesso:

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

Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

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

2- Condições de promoção e acesso:

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

Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

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

2- Condições de promoção e acesso:

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

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

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

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

Competência profissional reconhecida pela chefia;

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

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

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

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

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

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

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

Competência profissional reconhecida pela chefia.

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

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

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

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

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

De oficial principal ou preparador de trabalho

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

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

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

Electricistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

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

2- Condições de promoção e acesso:

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

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

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

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

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

Competência profissional reconhecida pela chefia.

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

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subor-

dinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal;

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

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

2- Condições de promoção e acesso:

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

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

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

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

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

Competência profissional reconhecida pela chefia;

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

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

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Perfil para a função.

Fogoeiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

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

Condições específicas:

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

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

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

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

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

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

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

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

2- Condições de promoção e acesso:

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

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

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

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

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

Competência profissional reconhecida pela chefia;

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

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

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

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

2- Condições de promoção e acesso:

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

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

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

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

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

Competência profissional reconhecida pela chefia;

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

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

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A - Conceito e principio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício

e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B - Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

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

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

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

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

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

C - Promoções e acesso:

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

a) Estar ao serviço da empresa;

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

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

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

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

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

Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso técnico-profissional adequado.

a) Os analistas de 3.^a serão promovidos a analistas de 2.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os analistas de 2.^a serão promovidos a analistas de 1.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, rege-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função;

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

Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos

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

2- Condições de promoção e acesso:

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

b) Os Operadores de 3.^a serão promovidos à categoria de operador de 2.^a, após três anos de trabalho efectivo;

c) Os Operadores de 2.^a serão promovidos à categoria de Operador de 1.^a após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90		Chefia I-A
Operador principal I/Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;
 Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória;
 Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit.	Vendas armazen	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project	Encarregado A	Ch./Esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/ Caixa	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Eserit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst. A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Eserit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. Inst B Prep. trab. B	Chef. turno Ferrovi. Ofic. princ. B Prep. trab. B	-	Op.coord. II Op. Princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1ª	Oficial de 1.ª Fiel amaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/ Desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3º	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2019

Níveis Escalões							
	A	B	C	D	E	F	G
1	2 518,00	2 649,00	2 789,00	2 933,00	3 046,00	3 186,00	3 321,00
2	2 185,00	2 299,00	2 415,00	2 529,00	2 649,00	2 758,00	2 871,00
3	1 955,00	2 055,00	2 161,00	2 299,00	2 368,00	2 467,00	2 567,00
4	1 714,00	1 805,00	1 896,00	1 987,00	2 055,00	2 161,00	2 252,00
5	1 512,00	1 582,00	1 665,00	1 744,00	1 805,00	1 903,00	1 979,00
6	1 252,00	1 308,00	1 375,00	1 431,00	1 478,00	1 544,00	1 600,00
7	1 155,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00	1 346,00	1 398,00	1 452,00
8	1 095,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00	1 354,00
9	1 066,00	1 106,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00
10	995,00	1 028,00	1 052,00	1 106,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00
11	965,00	987,00	1 011,00	1 028,00	1 052,00	1 106,00	1 135,00
12	933,00	965,00	995,00	1 011,00	1 028,00	1 077,00	1 106,00
13	900,00	930,00	972,00	987,00	1 011,00	1 028,00	1 077,00
14	881,00	913,00	930,00	951,00	972,00	1 011,00	1 052,00
15	867,00	894,00	913,00	928,00	941,00	972,00	1 001,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de con-

siderar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado a	Encarregado A
	Encarregado b	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Servente	Servente
Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	Aprendiz	Praticante
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriturário	1.º escriturário
	Segundo-escriturário	2.º escriturário
	Terceiro-escriturário	3.º escriturário
Fogeiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogheiro principal a
	-	Fogheiro principal b
	Fogheiro de 1.ª	Fogheiro de 1ª
	Fogheiro de 2.ª	Fogheiro de 2ª
	Fogheiro de 3.ª	Fogheiro de 3ª
	Ajudante de fogeiro	Ajudante de fogeiro

Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
Pré-oficial	Praticante	
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1.ª	Lubrificador
Praticante	Praticante	
Trabalhadores da produção (ex-químicos)	Chefia I-A	Chefia I-A
	Chefia I-B	Chefia I-B
	Chefia I-C	Operador-coordenador I
	Chefia II-A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1.ª
	Especialista qualificado	Operador de 1.ª
	Chefia IV	Operador de 1.ª
	Especialista	Operador de 1.ª
	Especializado	Operador de 2.ª
	Semiespecializado	Operador de 3.ª
	Nãoespecializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	-	Analista - Coordenador A
	-	Analista - Coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1.ª	Analista de 1.ª
	Analista de 2.ª	Analista de 2.ª
	Analista de 3.ª	Analista de 3.ª
Rodoviários	Motorista	

Notas

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

ANEXO IV

Parentalidade - Maternidade/paternidade

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e/ou praticados pela empresa.

2- Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

Artigo 2.º

Protecção na parentalidade - Maternidade/paternidade

A protecção na parentalidade - maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na Lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;
- c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- k) Licença por interrupção da gravidez;
- l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;
- m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou do-

ença crónica por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos;

o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;

p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental;

s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Artigo 3.º

Efectivação dos direitos

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

Artigo 4.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Artigo 5.º

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 (42 dias) de licença a seguir ao parto.

Artigo 6.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no

número 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação.

Artigo 7.º

Licença parental 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.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

Artigo 8.º

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- O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grávida 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 dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Artigo 9.º

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 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 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 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 números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 10.º

Faltas para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Artigo 11.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa 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 protecção adoptadas.

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 adopção 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- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

Artigo 12.º

Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

Artigo 13.º

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Artigo 14.º

Consequência das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para amamentação e aleitação;
- c) Dispensa para avaliação para adopção.
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto.

2- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela Segurança Social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

- a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas de a) a d);
- b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da Segurança Social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4- As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos números 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 28 de junho de 2019

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.
João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;
SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Industrias e Energia;

e da seguinte organização sindical que para o efeito a credenciou:

FE - Federação dos Engenheiros, que representa os seguintes sindicatos.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

Depositado em 1 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12, com o n.º 197/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015 e nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017 e n.º 27, de 22 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

2- O AE abrange um empregador e 286 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

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

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

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

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

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horá-

rio normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais.

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

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

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

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

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

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

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

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

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

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

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

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

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

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles

que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

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

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

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

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

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

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

sões sindicais.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

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

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

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

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

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;

f) Local de trabalho;

g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

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

Cláusula 14.^a

Readmissões

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

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

Cláusula 15.^a

Período experimental

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia.

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

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

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

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

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

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

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

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de for-

mação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

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

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

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

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

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

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

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

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

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

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

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e no AE;
 - b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;
 - d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
 - e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;
 - f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
 - g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
 - h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;
 - i) Cumprir o horário de trabalho;
 - j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.
- 2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;
- d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de

um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

- e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;
- f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;
- g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;
- h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;
- m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;
- n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

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

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

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

Cláusula 30.^a

Reconversão

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

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade permanente, total ou parcial para as funções até aí desempenhadas.

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

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalha-

dor mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

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

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

Cláusula 32.^a

Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

2- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior

terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarás sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.^a (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.^a (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20

anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.^a posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.^a (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se noc-

turno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um

ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Paternidade/maternidade - Direitos especiais

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade - maternidade e paternidade constam de regulamento próprio o qual faz parte integrante do AE (anexo IV).

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

3- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,19 euros e 14,39 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no Continente, o trabalhador

terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) A um subsídio diário de deslocação de 8,56 euros;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;
- d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;
- e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,43 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,48 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verificarem.

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do Continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao

trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de Segurança Social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.^a (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 78 846,05 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.^a (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no Continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.^a (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.^a

Ferriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada

mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra;

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo ao direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devi-

damente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias;

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente

comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a con-

tar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa

lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3- O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do tra-

balhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea c) do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

a) No primeiro aumento, 20 %;

b) No segundo aumento, 30 %;

c) No terceiro aumento, 30 %;

d) No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;

b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa r

doença, a empresa complementarà a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 94.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarà o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 533,82 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,58 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e

o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinho de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,52 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado

na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revisitos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instru-

mento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;

- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;
- c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;
- d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;
- e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime;

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção;

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador;

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.
Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.
Categoria única.

Encarregado caixeiro - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.
Categoria única.

Conferente - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e saída.
Categoria única.

Operador de cargas e descargas - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.
Categoria única.

Caixeiro - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Proceda ao inventário das

existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os

programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especia-

lização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subchefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Fogueiro principal - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão

Fogueiro - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor

aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de Isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeio - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

Chefe de turno dos transportes ferroviários - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à mo-

vimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluidos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho

Categoria única.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas, e outros equipamentos muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Categoria única.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controle;

- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B - Graus profissionais - Definição de funções:

Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e executabilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade com-

provada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

I - Profissionais de economia

A - Definição genérica da função:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contábilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas,
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C - Descrição geral de funções:

Grau I e II

a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controlo de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da Empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa á política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III - Profissionais de engenharia

A - Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B - Definição de funções

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanente-

mente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da Comissão Executiva ou diretor;

b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou

manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista coordenador - É o trabalhador que domina a diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia nível I - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador coordenador - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

- 1- Condições de admissão
Idade mínima - 16 anos;
Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;
- 2- Condições de promoção e acesso:
Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

- 1- Condições de admissão:
Idade mínima - 18 anos;
Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

- 1- Condições de admissão:
Idade mínima - 18 anos;
Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
 - a) Os oficiais de 3.^a ascenderão a oficial de 2.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
 - b) Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficial de 1.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
 - c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.^a
Competência profissional reconhecida pela chefia;
 - d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

- 1- Condições de admissão:
A idade mínima para admissão é de 18 anos;
Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.
- 2- Condições de promoção e acesso:
 - a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.^a decorridos 180 dias de trabalho efectivo.
 - b) Os desenhadores de 3.^a ascenderão a desenhadores de

2.^a, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.
c) Os desenhadores de 2.^a ascenderão a desenhadores de 1.^a decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

- 1- Condições específicas:
Existências de dois níveis de encarregados;
A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.
- 2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.
De oficial principal ou preparador de trabalho
Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;
Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;
Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

- 1- Condições de admissão:
Idade mínima - 18 anos;
Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
 - a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;
 - b) Os oficiais de 3.^a ascenderão a oficiais de 2.^a, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;
 - c) Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficiais de 1.^a decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;
 - d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.^a;
Competência profissional reconhecida pela chefia.
 - e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

Idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro- escriturário;

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Perfil para a função.

Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função.

b) Os fogueiros de 3.ª ascenderão a fogueiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os Fogueiros de 2.ª ascenderão a fogueiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que

tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os Praticantes, serão promovidos a oficial de 3ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A - Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B - Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções

para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso Técnico-Profissional adequado

a) Os analistas de 3.ª serão promovidos a analistas de 2.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os analistas de 2.ª serão promovidos a analistas de 1.ª após três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, rege-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função;

f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os operadores de 3.ª serão promovidos à categoria de operador de 2.ª, após três anos de trabalho efectivo;

c) Os operadores de 2.ª serão promovidos à categoria de operador de 1.ª após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador Principal I/Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas amazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp.adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./esp.adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord.A	-
8	-	Encarregado/caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./esp.adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord.B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno Ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1ª	Desenhador 1ª	Oficial de 1ª	1º Escriturário	Foguetiro 1ª	Oficial de 1ª	Oficial de 1ª Fiel amaz. Máq. locomotiva	-	Operador 1ª	Analista 1ª	-
12	-	Confrente	Oficial de 2ª	Desenhador 2ª	Oficial de 2ª	2º Escriturário	Foguetiro 2ª	Oficial de 2ª	Oficial de 2ª	-	Operador 2ª	Analista 2ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3ª	Desenhador 3ª	Oficial de 3ª	3º Escriturário	Foguetiro 3ª	Oficial de 3ª	Oficial de 3ª Entreg.ferram. Lubrificador	-	Operador 3ª	Analista 3ª	-
14	Contínuo	Servente	Servente	Praticante	Praticante		Ajud.Foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

ADP Fertilizantes, SA- Tabela de progressão horizontal - 2019

Níveis Escalões	A	B	C	D	E	F	G
1	2 518,00	2 649,00	2 789,00	2 933,00	3 046,00	3 186,00	3 321,00
2	2 185,00	2 299,00	2 415,00	2 529,00	2 649,00	2 758,00	2 871,00
3	1 955,00	2 055,00	2 161,00	2 299,00	2 368,00	2 467,00	2 567,00
4	1 714,00	1 805,00	1 896,00	1 987,00	2 055,00	2 161,00	2 252,00
5	1 512,00	1 582,00	1 665,00	1 744,00	1 805,00	1 903,00	1 979,00
6	1 252,00	1 308,00	1 375,00	1 431,00	1 478,00	1 544,00	1 600,00
7	1 155,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00	1 346,00	1 398,00	1 452,00
8	1 095,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00	1 354,00
9	1 066,00	1 106,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00
10	995,00	1 028,00	1 052,00	1 106,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00
11	965,00	987,00	1 011,00	1 028,00	1 052,00	1 106,00	1 135,00
12	933,00	965,00	995,00	1 011,00	1 028,00	1 077,00	1 106,00
13	900,00	930,00	972,00	987,00	1 011,00	1 028,00	1 077,00
14	881,00	913,00	930,00	951,00	972,00	1 011,00	1 052,00
15	867,00	894,00	913,00	928,00	941,00	972,00	1 001,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de con-

siderar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
Servente	Servente	
Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
Praticante	Praticante	
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
Aprendiz	Praticante	
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal a
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriturário	1.º escriturário
	Segundo-escriturário	2.º escriturário
	Terceiro-escriturário	3.º escriturário

Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro Principal A
	-	Fogueiro Principal B
	Fogueiro de 1. ^a	Fogueiro de 1. ^a
	Fogueiro de 2. ^a	Fogueiro de 2. ^a
	Fogueiro de 3. ^a	Fogueiro de 3. ^a
	Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. Principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. Principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. Principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
Pré-oficial	Praticante	
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
Lubrificador de 1.ª	Lubrificador	
Praticante	Praticante	
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I-A	Chefia I-A
	Chefia I- B	Chefia I-B
	Chefia I-C	Operador - Coordenador I
	Chefia II-A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1.ª
	Especialista qualificado	Operador de 1.ª
	Chefia IV	Operador de 1.ª
	Especialista	Operador de 1.ª
	Especializado	Operador de 2.ª
	Semiespecializado	Operador de 3.ª
	Não especializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	-	Analista - Coordenador A
	-	Analista - Coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1.ª	Analista de 1.ª
	Analista de 2.ª	Analista de 2.ª
	Analista de 3.ª	Analista de 3.ª
Rodoviários	Motorista	Motorista

Notas

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

ANEXO IV

Parentalidade – Maternidade/paternidade

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e/ou praticados pela empresa.

2- Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

Artigo 2.º

Protecção na parentalidade – Maternidade/paternidade

A protecção na parentalidade - maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;
- c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- k) Licença por interrupção da gravidez;
- l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;
- m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou do-

ença crónica por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos;

- o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;

- p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

- q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

- r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental;

- s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Artigo 3.º

Efectivação dos direitos

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

Artigo 4.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Artigo 5.º

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 (42 dias) de licença a seguir ao parto.

Artigo 6.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no

número 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação.

Artigo 7.º

Licença parental 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.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

Artigo 8.º

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- O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grávida 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 dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Artigo 9.º

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 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 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou

acidente, a filho com 12 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 números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 10.º

Faltas para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Artigo 11.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa 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 protecção adoptadas.

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 adopção 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- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

Artigo 12.º

Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

Artigo 13.º

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Artigo 14.º

Consequência das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para amamentação e aleitação;
- c) Dispensa para avaliação para adopção.
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto.

2- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela Segurança Social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

- a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas de a) a d);
- b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da Segurança Social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4- As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos números 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 28 de junho de 2019.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.
João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Ricardo Jorge S. Carvalho, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Ricardo Jorge S. Carvalho, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ricardo Jorge S. Carvalho, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd:

Ricardo Jorge S. Carvalho, mandatário.

Declarações

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira; Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 29 de julho de 2019, a fl. 103 do livro n.º 12, com o n.º 194/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de

2015 e nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017 e n.º 27, de 22 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 286 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Actividade sindical na empresa - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações das comissões sindicais.

1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com

o exterior.

2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 7.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 8.^a

Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

Cláusula 9.^a

Constituição de comissões sindicais

1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - três delegados;

dos;

d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - quatro delegados;

e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - cinco delegados;

f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - oito delegados;

g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

3- O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço,

d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 11.^a

Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.^a (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sin-

dicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 12.^a

Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.^a (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 13.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contra-

tados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 14.^a

Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja du-

ração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

Cláusula 16.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia.

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

Cláusula 18.^a

Formação, plano e acesso profissional

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquire nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

Cláusula 19.^a

Promoções e acessos

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 20.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 21.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.^a (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequa-

das às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 22.^a

Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2- Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 23.^a

Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se

o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.^a (Admissão para efeitos de substituição).

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas

funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às

emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;
- d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;
- f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;
- g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;
- h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;
- m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;
- n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior à que-
la para que se encontra contratado pode ter lugar mediante
acordo, com fundamento em necessidade premente da em-

presa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério competente no caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devidamente fundamentada e com conhecimento para o respectivo sindicato.

Cláusula 30.^a

Reconversão

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade permanente, total ou parcial para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.^a (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 31.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

Cláusula 32.^a

Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 33.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

2- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da

competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.^a (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o

intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13-Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14-No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.^a (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15-Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16-O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17-A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18-No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19-Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20-Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21-Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo

para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.^a posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 38.^a

Permissão de horários flexíveis

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos

termos da cláusula 96.^a (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 43.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados,

com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 44.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 45.^a

Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.^a

Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e

qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Paternidade/maternidade - Direitos especiais

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade - maternidade e paternidade constam de regulamento próprio o qual faz parte integrante do AE (anexo IV).

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retri-

buição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

3- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar,

seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

4- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

5- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

6- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

3- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

a) Ao pagamento das despesas com as principais refeições

que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

b) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

c) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,19 euros e 14,39 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no Continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,56 euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,43 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;

b) Pagamento pela empresa das despesas com a prepara-

ção da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 18,48 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 56.^a

Férias nas grandes deslocações

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do Continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 57.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 58.^a

Doença do pessoal deslocado

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de Segurança Social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 59.^a

Períodos de inactividade

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.^a (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 78 846,05 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 62.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.^a (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no Continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.^a (Seguro do pessoal deslocado).

Cláusula 63.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.^a

Ferriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em

outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 66.^a

Férias - Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 67.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2- Para efeitos da determinação do mês completo de servi-

ço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra;

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo ao direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 71.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos

prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 72.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 73.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 74.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.^a (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração

das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 77.^a

Comunicação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias;

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 78.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos pre-

vistos neste AE e na lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 79.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, excepto, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 80.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de des-

contar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

Cláusula 82.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 84.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que,

nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 85.^a

Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3- O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 01 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.^a (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea c) do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20 %;
- b) No segundo aumento, 30 %;
- c) No terceiro aumento, 30 %;
- d) No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou

rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 88.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.^a (Cálculo da retribuição horária).

Cláusula 90.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1- 1 - Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a fazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 94.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profes-

sional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 533,82 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,58 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

Cláusula 98.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 99.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 100.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 101.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,52 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 01 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 103.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 104.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

Cláusula 105.^a

Criação de novas categorias profissionais

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 107.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

Cláusula 108.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 110.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.^a

Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;
- c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;
- d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;
- e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte

pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.^a

Alteração da entidade patronal

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode

aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções - Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

Comércio de vendas e armazéns

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

Encarregado caixeiro - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcio-

namento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

Conferente - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

Operador de cargas e descargas - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

Caixeiro - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Proceda ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

Construção civil

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

Pedreiro - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervi-

nar outros profissionais da especialidade.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

Chefe de turno - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

Trabalhadores de escritório

Chefia administrativa A - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

Chefia administrativa C - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma,

com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Subchefe administrativo - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

Fogoeiros

Encarregado - É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogoeiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

Fogoeiro principal - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão

Fogoeiro - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

Ajudante de fogoeiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

Instrumentistas

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

Metalúrgicos

Encarregado - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

Oficial principal - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimos, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

Soldador - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchiamentos de recuperação de peças de máquinas.

Chumbeio - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

Chefe de turno dos transportes ferroviários - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

Maquinista de locomotiva - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluídos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho

Categoria única.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas, e outros equipamentos muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Categoria única.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

Quadros superiores

I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de marketing, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de stocks, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de marketing e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B - Graus profissionais - Definição de funções:

Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

a) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

a) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;

a) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

b) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;

c) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;

e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

I - Profissionais de economia

A - Definição genérica da função:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.

2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos

objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contabilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas,
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C - Descrição geral de funções:

Grau I e II

1- Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

a) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;

b) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

d) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

Grau III

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

Grau IV

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau V

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da Empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa à política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

Grau VI

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-

-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

III - Profissionais de engenharia

A - Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B - Definição de funções

Grau I

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

Grau V

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da Comissão Executiva ou director;

b) Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores de laboratório

Analista coordenador - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

Analista principal - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

Analista - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Trabalhadores de produção

Chefia nível I - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar

na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de stocks e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

Operador coordenador - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

Operador principal - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

Operador - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

Praticante - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.^a ascenderão a oficial de 2.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficial de 1.^a decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.^a

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.^a decorridos 180 dias de trabalho efectivo.

b) Os desenhadores de 3.^a ascenderão a desenhadores de 2.^a, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.

c) Os desenhadores de 2.^a ascenderão a desenhadores de 1.^a decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria.

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos

de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

Electricistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.^a ascenderão a oficiais de 2.^a, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficiais de 1.^a decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Trabalhadores de escritório

1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário.

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela Chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá,

em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Perfil para a função.

Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989 de 30 de abril de 1966.

Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os fogueiros de 3.ª ascenderão a fogueiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os fogueiros de 2.ª ascenderão a fogueiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

Instrumentistas

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

Metalúrgicos

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A - Conceito e principio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B - Preenchimento de vagas:

1- Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

- a) Estar ao serviço da Empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso técnico-profissional adequado.

- a) Os analistas de 3.^a serão promovidos a analistas de 2.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;
- b) Os analistas de 2.^a serão promovidos a analistas de 1.^a após três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.^a;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A atribuição da categoria de analista coordenador, rege-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função;

f) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.^a após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os operadores de 3.^a serão promovidos à categoria de operador de 2.^a, após três anos de trabalho efectivo;
- c) Os operadores de 2.^a serão promovidos à categoria de operador de 1.^a após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/Operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador Principal I/Operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - escolaridade mínima obrigatória;

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo – Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazen	Construc. Civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodoviários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./Esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord.A	-
8	-	Encarregado/ Caixa	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./Esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord.B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chief turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escriit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst. A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chief turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escriit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst. B Prep. trab. B	Chief. turno ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogreiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Confidente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogreiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/ Desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogreiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	Servente	Servente	Praticante	Praticante		Ajud. fogeiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15													

ADP Fertilizantes, SA- Tabela de progressão horizontal - 2019

Níveis Escalões	A	B	C	D	E	F	G
1	2 518,00	2 649,00	2 789,00	2 933,00	3 046,00	3 186,00	3 321,00
2	2 185,00	2 299,00	2 415,00	2 529,00	2 649,00	2 758,00	2 871,00
3	1 955,00	2 055,00	2 161,00	2 299,00	2 368,00	2 467,00	2 567,00
4	1 714,00	1 805,00	1 896,00	1 987,00	2 055,00	2 161,00	2 252,00
5	1 512,00	1 582,00	1 665,00	1 744,00	1 805,00	1 903,00	1 979,00
6	1 252,00	1 308,00	1 375,00	1 431,00	1 478,00	1 544,00	1 600,00
7	1 155,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00	1 346,00	1 398,00	1 452,00
8	1 095,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00	1 354,00
9	1 066,00	1 106,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00	1 248,00	1 308,00
10	995,00	1 028,00	1 052,00	1 106,00	1 135,00	1 163,00	1 201,00
11	965,00	987,00	1 011,00	1 028,00	1 052,00	1 106,00	1 135,00
12	933,00	965,00	995,00	1 011,00	1 028,00	1 077,00	1 106,00
13	900,00	930,00	972,00	987,00	1 011,00	1 028,00	1 077,00
14	881,00	913,00	930,00	951,00	972,00	1 011,00	1 052,00
15	867,00	894,00	913,00	928,00	941,00	972,00	1 001,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

Enquadramento profissional - Tabela de transição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
Comércio vendas e armazéns	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente
Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª
	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª
	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª
Servente	Servente	
Técnicos de desenho	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1.ª
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2.ª
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3.ª
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial Principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
Aprendiz	Praticante	
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escrivão principal A
	Chefe de secção/Subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escrivão principal B
	Primeiro-escrevário	1.º escrevário
	Segundo-escrevário	2.º escrevário
	Terceiro-escrevário	3.º escrevário

Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro principal A
	-	Fogueiro principal B
	Fogueiro de 1. ^a	Fogueiro de 1. ^a
	Fogueiro de 2. ^a	Fogueiro de 2. ^a
	Fogueiro de 3. ^a	Fogueiro de 3. ^a
	Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. ^a
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. ^a
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. ^a
Pré-oficial	Praticante	
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. ^a	Oficial de 1. ^a
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. ^a	Oficial de 2. ^a
	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. ^a	Lubrificador
Praticante	Praticante	
Trabalhadores da produção (ex-químicos)	Chefia I-A	Chefia I-A
	Chefia I- B	Chefia I-B
	Chefia I-C	Operador - Coordenador I
	Chefia II-A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1. ^a
	Especialista qualificado	Operador de 1. ^a
	Chefia IV	Operador de 1. ^a
	Especialista	Operador de 1. ^a
	Especializado	Operador de 2. ^a
	Semiespecializado	Operador de 3. ^a
	Nãoespecializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	-	Analista - Coordenador A
	-	Analista - Coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1. ^a	Analista de 1. ^a
	Analista de 2. ^a	Analista de 2. ^a
	Analista de 3. ^a	Analista de 3. ^a
Rodoviários	Motorista	

Notas

1-Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2-Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

ANEXO IV

Parentalidade - Maternidade/paternidade

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e/ou praticados pela empresa.

2- Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

Artigo 2.º

Protecção na parentalidade - Maternidade/paternidade

A protecção na parentalidade - maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na Lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;
- c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- k) Licença por interrupção da gravidez;
- l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;
- m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos;
- o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no

gozo de licença parental;

s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Artigo 3.º

Efectivação dos direitos

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

Artigo 4.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Artigo 5.º

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 (42 dias) de licença a seguir ao parto.

Artigo 6.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação.

Artigo 7.º

Licença parental 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.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

Artigo 8.º

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- O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grávida 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 dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Artigo 9.º

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 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 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 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 números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 10.º

Faltas para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias

consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Artigo 11.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa 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 protecção adoptadas.

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 adopção 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- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

Artigo 12.º

Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

Artigo 13.º

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Artigo 14.º

Consequência das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para amamentação e aleitação;
- c) Dispensa para avaliação para adopção.
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto.

2- As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela Segurança Social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

- a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas de a) a d);
- b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da Segurança Social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4- As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos números 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 28 de junho de 2019.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 1 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12, com o n.º 198/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração ao acordo empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2018.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- O presente AE abrange um empregador e 243 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e atualização salarial)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2019.

2- O presente AE será válido pelo prazo de dois anos, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

3- O aumento salarial de 2,5 % em 2019, a aplicar com data de 1 de janeiro de 2019.

4- Aumento de subsídio de alimentação de 8,53 % em 2019, passando para um valor de 7,00 €, a aplicar com data de 1 de janeiro de 2019.

5- Aumento salarial em 2020, de inflação sem rendas de casas, verificada em 2019, acrescido de 1 %, sendo garantido um mínimo de 2,1 % de aumento salarial, a aplicar com data de 1 de janeiro de 2020.

6- Aumento de subsídio de alimentação de 3 %, passando para um valor de 7,21 €, a aplicar com a data de 1 de janeiro de 2020.

7- A partir de 24 de dezembro de 2019, inclusive, os trabalhadores que laborem nos períodos e dias abaixo indicados, terão direito ao pagamento dos seguintes complementos:

– Entre as 21h00 e as 5h00, na noite de 24 para 25 de dezembro e noite de 31 de dezembro para 01 de janeiro, complemento no valor de 50,00 €;

– Entre as 5h00 e as 21h00, do dia de 25 de dezembro e do dia 1 de janeiro, complemento de 25,00 €.

Cláusula 30.^a

(Cantinas em regime de auto-serviço)

- 1- (...)

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2019, inclusive, será de 7,00 euros e a partir de 01 de janeiro de 2020 será de 7,21 euros.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:
Analista de sistemas
Diretor de fábrica
Diretor de serviços

Grupo 2:
Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:
Chefe de serviços ou divisão
Encarregado geral
Programador sénior
Tesoureiro

Grupo 4:
Chefe de sala de desenho

Grupo 5:
Desenhador-criador de modelos
Desenhador orçamentista
Desenhador - Projetista e programador júnior

Grupo 6:
Analista principal
Chefe de equipa
Chefe de turno de máquinas automáticas
Instrumentista de controlo industrial
Operador de computador
Preparador de trabalho (equipamento elétrico e ou instrumentação)
Preparador de trabalho (metalúrgico)
Secretário de direção
Técnico de eletrónica industrial

Grupo 7:
Encarregado B
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:
Afinador de máquina
Apontador metalúrgico
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas
Caixa
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro
Chefe de movimento
Chefe de turno
Chefe de turno de escolha

Chefe de turno de fabricação
Condutor-afinador de máquinas
Condutor de fornos de fusão
Condutor de máquinas automáticas
Controlador de fabrico
Desenhador
Desenhador-decorador
Eletricista com mais de dois anos
Escriturário A
Fiel de armazém (metalúrgico)
Fresador mecânico de 1.^a
Mecânico-auto de 1.^a
Montador-afinador das máquinas de produção
Motorista de pesados
Operador de composição
Operador de maquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)
Pedreiro de fornos
Pintor
Polidor (metalúrgico) de 1.^a
Preparador - programador
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 9:
Analista
Cozinheiro

Grupo 10:
Agente de serviços de planeamento e armazém A
Chefe de turno de composição
Cobrador
Compositor
Condutor de máquinas de extração de areias
Escriturário B
Limador-alisador de 1.^a
Lubrificador de máquinas de 1.^a
Motorista de ligeiros
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais
Soldador de 1.^a
Tratorista

Grupo 11:
Canalizador de 2.^a
Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Eletricista até dois anos
Fresador mecânico de 2.^a
Mecânico-auto de 2.^a
Polidor (metalúrgico) de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a

Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Paletizador
Torneiro mecânico de 2. ^a	Preparador de ecrãs
Grupo 12:	Preparador de laboratório
Agente de serviços de planeamento e armazém B	Retratilizador
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos	Soldador de 3. ^a
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos	Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)
Datilógrafo	Grupo 17:
Operador de ensilagem	Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas)
Telefonista A	Operador de máquina semi-automática de serigrafia
Grupo 13:	Pré-oficial eletricista do 1.º ano
Ajudante de condutor de fornos de fusão	Grupo 18:
Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos	Anotador
Ajudante de montador-afinador até dois anos	Caixoteiro
Condutor de máquinas industriais	Datilógrafo do 3.º Ano
Examinador de obra	Encaixotador
Limador-alisador de 2. ^a	Entregador de ferramentas de 3. ^a
Lubrificador de máquinas de 2. ^a	Guarda
Soldador de 2. ^a	Porteiro
Verificador-anotador	Grupo 19:
Grupo 14:	Contínuo
Canalizador de 3. ^a	Enfornador/desenfornador
Entregador de ferramentas de 1. ^a	Operador de máquina manual de serigrafia
Fresador mecânico de 3. ^a	Grupo 20:
Mecânico-auto de 3. ^a	Auxiliar de armazém
Polidor (metalúrgico) de 3. ^a	Datilógrafo do 2.º ano
Pré-oficial eletricista do 2.º ano	Jardineiro
Serralheiro civil de 3. ^a	Servente de carga
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a	Servente de escolha
Serralheiro mecânica de 3. ^a	Servente metalúrgico
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	Servente de pedreiro
Telefonista B	Servente de pirogravura
Torneiro mecânico de 3. ^a	Grupo 21:
Grupo 15:	Armador de caixas de madeira ou cartão
Ajudante de cozinheiro	Barista
Ajudante de motorista	Controlador de caixa
Anotador de produção	Escolhedor fora do tapete
Auxiliar de encarregado	Operador de máquina ou mesa de serigrafia
Condutor de dumper	Servente
Ecónomo	Vigilante de balneário
Grupo 16:	Grupo 22:
Auxiliar de composição	Ajudante de operador de máquina ou serigrafia
Datilógrafo do 4.º ano	Ajudante de preparador de ecrãs
Entregador de ferramentas de 2. ^a	Auxiliar de laboratório
Escolhedor no tapete	Auxiliar de refeitório ou bar
Ferramenteiro	Datilógrafo do 1.º ano
Fiel de armazém	Embalador
Foscador não artístico	Escolhedor de casco
Limador-alisador de 3. ^a	Escolhedor/Embalador (tubo de vidro)
Lubrificador de máquinas de 3. ^a	Revestidor a plástico
Operador heliográfico-arquivista	Grupo 23:
	Servente de limpeza

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários (euros)
1	2 205,05 €
2	1 714,05 €
3	1 594,65 €
4	1 351,00 €
5	1 305,00 €
6	1 264,25 €
7	1 231,75 €
8	1 204,00 €
9	1 183,00 €
10	1 164,50 €
11	1 145,25 €
12	1 129,50 €
13	1 106,25 €
14	1 090,25 €
15	1 069,25 €
16	1 050,00 €
17	1 033,00 €
18	1 009,25 €
19	997,00 €
20	972,75 €
21	952,50 €
22	930,00 €
23	901,75 €

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral	
1.º ano	600,00 €
2.º ano	610,75 €
3.º ano	620,50 €
4.º ano	640,75 €

Aprendiz geral	
1.º ano	600,00 €
2.º ano	620,50 €

Praticante metalúrgico e ajudante eletricista	
1.º ano	600,00 €
2.º ano	634,00 €

Aprendiz metalúrgico e eletricista	
1.º ano	600,00 €
2.º ano	620,50 €

Abono para falhas: 84,25 €.

Marinha Grande, 18 de março de 2019.

GALLOVIDRO, SA:

Paulo Mateus, na qualidade de mandatário.

A Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das organizações sindicais filiadas:

- SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
e das seguintes organizações sindicais que para o efeito a credenciaram:

FE - Federação dos Engenheiros;

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

Rui António Malaqueta Ferreira, na qualidade de mandatário.

Carlos Maurício dos Santos, na qualidade de mandatário.

Declaração

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicatos dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja atividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 243 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2019.

2- O presente AE será válido pelo prazo de dois anos, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

3- O aumento salarial de 2,5 % em 2019, a aplicar com data de 1 de janeiro de 2019.

4- Aumento de subsídio de alimentação de 8,53 % em 2019, passando para um valor de 7,00 €, a aplicar com data de 1 de janeiro de 2019.

5- Aumento salarial em 2020, de inflação sem rendas de casas, verificada em 2019, acrescido de 1 %, sendo garantido um mínimo de 2,1 % de aumento salarial, a aplicar com data de 1 de janeiro de 2020.

6- Aumento de subsídio de alimentação de 3 %, passando para um valor de 7,21 €, a aplicar com a data de 1 de janeiro de 2020.

7- A partir de 24 de dezembro de 2019, inclusive, os trabalhadores que laborem nos períodos e dias abaixo indicados, terão direito ao pagamento dos seguintes complementos:

– Entre as 21h00 e as 5h00, na noite de 24 para 25 de dezembro e noite de 31 de dezembro para 01 de janeiro, complemento no valor de 50,00 €;

– Entre as 5h00 e as 21h00, do dia de 25 de dezembro e do dia 1 de janeiro, complemento de 25,00 €.

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção coletiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

(Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.^a

(Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no ato de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respetivo pessoal.

Cláusula 8.^a

(Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

(Inspeção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efetuado de 6 em 6 meses:

a) Aos trabalhadores menores;

b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de do-

ença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respetivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.^a

(Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.^a

(Mapa de quotização sindical)

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respetivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

(Quadro de densidade)

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50% do total dos trabalhadores da respetiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.^a

(Promoção e acesso)

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- a) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- a) Zelo profissional;
- a) Assiduidade;
- a) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com exceção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completarem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

6- Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

7- Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

8- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

9- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

10- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

11- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respetiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

12- Condições específicas dos profissionais electricistas:

13- Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objeção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;
- b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;
- c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;
- d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;
- f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;
- g) Não interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efetuar;
- i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;
- j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correto desempenho das suas funções;
- k) Permitir a livre circulação dos elementos da direção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;
- l) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;
- b) Zelar pela correta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente.

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer atos que objetivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.^a

(Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele atue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;

e) 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.

Cláusula 17.^a

(Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o Sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72..

Cláusula 19.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.^a

(Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Duração máxima de trabalho)

1- O período máximo semanal de trabalho é de trinta e sete horas e meia (37,5 h) para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco horas (35 h) para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalhador terá total disponibilidade no intervalo previsto no número anterior.

Cláusula 22.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verificarem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 23.^a

(Limite do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula

anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 24.^a

(Remuneração de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100% nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efetuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor /hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efetuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho noturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período noturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho noturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a crescer a taxa por trabalho noturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.^a, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do n.º 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respetivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.^a, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %;

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho noturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respetiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 26.^a

(Retribuições mínimas)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 27.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20

horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 28.^a

(Desempenho de outras funções)

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respetivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efetiva substituição para a função considerada.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.

Cláusula 30.^a

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2019, inclusive, será de 7,00 euros e a partir de 1 de janeiro de 2020 será de 7,21 euros.

CAPÍTULO V

Cláusula 31.^a

(Deslocações - Pequenas deslocações)

1- Nas pequenas deslocações efetuadas em serviço, como tal se entendendo as efetuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante fatura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 horas e as 21h00.

Cláusula 32.^a

(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 015,00

euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior;

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 33.^a

(Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 34.^a

(Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o Sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 35.^a

(Feriados)

1- 1. São feriados:

a)

1 de janeiro

18 de janeiro

Sexta-Feira Santa

Domingo de Páscoa

25 de abril

1 de maio

Corpo de Deus

10 de junho

15 de agosto

5 de outubro

1 de novembro

1 de dezembro

8 de dezembro

25 de dezembro

b) O dia que no concelho for feriado municipal ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 36.^a

(Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 37.^a

(Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respetivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respetivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respetivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 37.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 39.^a

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 40.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 41.^a

(Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respetivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 42.^a

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.^a

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.^a

(Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 45.^a

(Tipos de falta)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.^a

(Faltas justificadas)

- 1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:
 - a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
 - b) Prática de atos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;
 - c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;
 - d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;
 - e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
 - f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.
- 2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.
- 3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a ação disciplinar.

Cláusula 47.^a

(Consequência da falta)

- 1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.^a
- 2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.
- 3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.
- 4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 48.^a

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

- 1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
- 3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 49.^a

(Regresso do trabalhador)

- 1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.
- 2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 50.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 51.^a

(Por mútuo acordo)

- 1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 52.^a

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 53.^a

(Com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 54.^a

(Justa causa da rescisão)

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a

data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 55.^a

(Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 57.^a

(Proteção da parentalidade)

1- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, dentro do princípio de «salário igual para trabalho igual ou de valor igual».

3- A empresa deve proceder à avaliação da 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 a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

5- É obrigatório o gozo pelo pai 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 consecutivos imediatamente a seguir a este.

6- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, durante o tempo que durar a amamentação.

7- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

8- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

9- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

10- Se o despedimento for declarado ilícito, a empresa não se pode opor à reintegração da trabalhadora ou do trabalhador referidos.

11- A proteção da parentalidade será assegurada nos termos previstos na lei.

Cláusula 58.^a

(Trabalho de menores)

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma ação constante de formação profissional, bem como a colaborar na ação que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 59.^a

(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua atividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 60.^a

(Criação e atribuições)

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 61.^a

(Normas de funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva acta.

Cláusula 62.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na

lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 63.^a

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 64.^a

(Princípio geral)

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.^a

(Sanções)

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias.
- d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 66.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos

mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 67.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 68.^a

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 69.^a

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 70.^a

(Reclassificação ou reconversão)

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efetivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o

critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efetivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com exceção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalaões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respetiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efetuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalaões que tenham completado ou venham a completar, respetivamente, três e cinco anos de atividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

6- Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabore diretamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1.

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respetivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a do AE).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a do AE).

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respetivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semi-automática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tableiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas - É o trabalhador que, sob a direção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efetuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e

arquivando-os.

Apontador metalúrgico - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respetivas caixas.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a direta vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efetuar.

Caixoteiro - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respetivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efetivo e possua o curso de montador-eletricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as atividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projeto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correta

organização do departamento, nomeadamente quanto aos efetivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligência no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das atividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de serviços ou de divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Compositor - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extração de areia - É o trabalhador que no areeiro procede à extração, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto.

Desenhador-criador de modelos - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapida-

ção, pintura, focagem, etc.)

Desenhador-orçamentista - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de conceção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projeto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projeto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detetar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador-projetista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Diretor de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Diretor de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

Eletricista - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações elétricas.

Embalador - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respetivas caixas.

Encaixotador - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador - É o trabalhador que procede à enfora ou desenforna nas arcas.

Entregador de ferramentas - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e seleção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e seleciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos recetáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas) - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e seleciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra - É o trabalhador que tem como função detetar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a receção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico) - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Instrumentista de controlo industrial - É o trabalhador que monta, conserva, deteta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, proteção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de

jogo e zonas verdes.

Limador-alisador - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador de máquinas - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respetiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respetivos silos.

Operador heliográfico/arquivista - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respetivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem) - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manu-

al) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semi-automática de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina semi-automática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico) - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

Pré-oficial - É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de ecrãs - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o écran a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador - É o trabalhador responsável pela elaboração dos dossiers-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as atuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos elétricos e ou

instrumentação) - É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efetivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos elétricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico) - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrações.

Secretário de direção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora diretamente com entidades cujas funções sejam a nível de direção da empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

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.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha,

podendo exercer a sua atividade em laboração contínua.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura continua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de eletrónica industrial - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos eletrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua) - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos Bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efetuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tratorista - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos

verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detete irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:
Analista de sistemas
Diretor de fábrica
Diretor de serviços

Grupo 2:
Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:
Chefe de serviços ou divisão
Encarregado geral
Programador sénior
Tesoureiro

Grupo 4:
Chefe de sala de desenho

Grupo 5:
Desenhador-criador de modelos
Desenhador orçamentista
Desenhador – projetista e programador júnior

Grupo 6:
Analista principal
Chefe de equipa
Chefe de turno de máquinas automáticas
Instrumentista de controlo industrial
Operador de computador
Preparador de trabalho (equipamento elétrico e ou instrumentação)
Preparador de trabalho (metalúrgico)
Secretário de direção
Técnico de eletrónica industrial

Grupo 7:
Encarregado B
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:
Afinador de máquina
Apontador metalúrgico
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas
Caixa
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro
Chefe de movimento

Chefe de turno
Chefe de turno de escolha
Chefe de turno de fabricação
Condutor-afinador de máquinas
Condutor de fornos de fusão
Condutor de máquinas automáticas
Controlador de fabrico
Desenhador
Desenhador-decorador
Eletricista com mais de dois anos
Escriturário A
Fiel de armazém (metalúrgico)
Fresador mecânico de 1.^a
Mecânico-auto de 1.^a
Montador-afinador das máquinas de produção
Motorista de pesados
Operador de composição
Operador de maquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)
Pedreiro de fornos
Pintor
Polidor (metalúrgico) de 1.^a
Preparador - programador
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 9:
Analista
Cozinheiro

Grupo 10:
Agente de serviços de planeamento e armazém A
Chefe de turno de composição
Cobrador
Compositor
Condutor de máquinas de extração de areias
Escriturário B
Limador-alisador de 1.^a
Lubrificador de máquinas de 1.^a
Motorista de ligeiros
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais
Soldador de 1.^a
Tratorista

Grupo 11:
Canalizador de 2.^a
Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Eletricista até dois anos
Fresador mecânico de 2.^a
Mecânico-auto de 2.^a
Polidor (metalúrgico) de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes

de 2. ^a	Operador heliográfico-arquivista
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Paletizador
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Preparador de ecrãs
Torneiro mecânico de 2. ^a	Preparador de laboratório
Grupo 12:	Retratilizador
Agente de serviços de planeamento e armazém B	Soldador de 3. ^a
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos	Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos	Grupo 17:
Datilógrafo	Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas)
Operador de ensilagem	Operador de máquina semi-automática de serigrafia
Telefonista A	Pré-oficial eletricista do 1.º ano
Grupo 13:	Grupo 18:
Ajudante de condutor de fornos de fusão	Anotador
Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos	Caixoteiro
Ajudante de montador-afinador até dois anos	Datilógrafo do 3.º Ano
Condutor de máquinas industriais	Encaixotador
Examinador de obra	Entregador de ferramentas de 3. ^a
Limador-alisador de 2. ^a	Guarda
Lubrificador de máquinas de 2. ^a	Porteiro
Soldador de 2. ^a	Grupo 19:
Verificador-anotador	Contínuo
Grupo 14:	Enfornador/desenfornador
Canalizador de 3. ^a	Operador de máquina manual de serigrafia
Entregador de ferramentas de 1. ^a	Grupo 20:
Fresador mecânico de 3. ^a	Auxiliar de armazém
Mecânico-auto de 3. ^a	Datilógrafo do 2.º ano
Polidor (metalúrgico) de 3. ^a	Jardineiro
Pré-oficial eletricista do 2.º ano	Servente de carga
Serralheiro civil de 3. ^a	Servente de escolha
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	Servente metalúrgico
de 3. ^a	Servente de pedreiro
Serralheiro mecânica de 3. ^a	Servente de pirogravura
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	Grupo 21:
Telefonista B	Armador de caixas de madeira ou cartão
Torneiro mecânico de 3. ^a	Barista
Grupo 15:	Controlador de caixa
Ajudante de cozinheiro	Escolhedor fora do tapete
Ajudante de motorista	Operador de máquina ou mesa de serigrafia
Anotador de produção	Servente
Auxiliar de encarregado	Vigilante de balneário
Condutor de dumper	Grupo 22:
Ecónomo	Ajudante de operador de máquina ou serigrafia
Grupo 16:	Ajudante de preparador de ecrãs
Auxiliar de composição	Auxiliar de laboratório
Datilógrafo do 4.º ano	Auxiliar de refeitório ou bar
Entregador de ferramentas de 2. ^a	Datilógrafo do 1.º ano
Escolhedor no tapete	Embalador
Ferramenteiro	Escolhedor de casco
Fiel de armazém	Escolhedor/Embalador (tubo de vidro)
Foscador não artístico	Revestidor a plástico
Limador-alisador de 3. ^a	Grupo 23:
Lubrificador de máquinas de 3. ^a	Servente de limpeza

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários (euros)
1	2 205,05 €
2	1 714,05 €
3	1 594,65 €
4	1 351,00 €
5	1 305,00 €
6	1 264,25 €
7	1 231,75 €
8	1 204,00 €
9	1 183,00 €
10	1 164,50 €
11	1 145,25 €
12	1 129,50 €
13	1 106,25 €
14	1 090,25 €
15	1 069,25 €
16	1 050,00 €
17	1 033,00 €
18	1 009,25 €
19	997,00€
20	972,75 €
21	952,50 €
22	930,00 €
23	901,75 €

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante Geral	
1.º ano	600,00 €
2.º ano	610,75 €
3.º ano	620,50 €
4.º ano	640,75 €
Aprendiz geral	
1.º ano	600,00 €
2.º ano	620,50 €

Praticante metalúrgico e ajudante eletricista	
1.º ano	600,00 €
2.º ano	634,00 €

Aprendiz metalúrgico e eletricista	
1.º ano	600,00 €
2.º ano	620,50 €

Abono para falhas: 84,25 €.

Marinha Grande, 18 de março de 2019.

GALLOVIDRO, SA:

Paulo Mateus, na qualidade de mandatário.

A Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das organizações sindicais filiadas:

- SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

e das seguintes organizações sindicais que para o efeito a credenciaram:

FE - Federação dos Engenheiros:

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

Rui António Malagueta Ferreira, na qualidade de mandatário.

Carlos Maurício dos Santos, na qualidade de mandatário.

Declaração

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos

SERS - Sindicatos dos Engenheiros

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 1 de agosto de 2019, a fl. 104 do livro n.º 12 com o n.º 199/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Montepio Investimento, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB ao acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical

Entre, de um lado, o Montepio Investimento, SA, pessoa colectiva n.º 505087286, com sede na Rua Castilho, n.º 5, 6.º, Lisboa e, do outro lado, a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB em representação dos sindicatos seus filiados Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca é celebrado, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

O presente acordo de adesão, para os efeitos das alíneas *c)* e *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere o seguinte:

a) Área geográfica: todos os estabelecimentos da empresa, existentes a nível nacional;

b) Sector de actividade profissional de aplicação: actividade de outra intermediação monetária (CAE principal: 64190, e profissões e categorias profissionais constantes do acordo colectivo de trabalho a que se adere;

c) Empregadores abrangidos: 1;

d) Número potencial de trabalhadores abrangidos: 16.

Lisboa, 25 de junho de 2019.

Montepio Investimento, SA:

Carlos Manuel Tavares Silva, presidente do conselho de administração.

José Carlos Sequeira Mateus, administrador.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.

Fernando Monteiro Fonseca.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários.)

Depositado em 1 de agosto de 2019, a fl. 103 do livro n.º 12, com o n.º 196/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

Artigo 45.º

A duração dos mandatos dos membros eleitos para os órgãos dirigentes do sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 53.º

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 52.º

2- (*Mantém a redacção.*)

a) (*Mantém a redacção.*)

b) (*Mantém a redacção.*)

c) (*Mantém a redacção.*)

d) (*Mantém a redacção.*)

3- (*Mantém a redacção.*)

4- (*Mantém a redacção.*)

ANEXO III

Regulamento da assembleia de delegados

Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

a) (*Mantém a redacção.*)

b) (*Mantém a redacção.*)

c) (*Mantém a redacção.*)

d) Trienalmente para eleger os secretários da respectiva mesa.

Artigo 11.º

1- A mesa da assembleia de delegados é constituída por 5 membros, 2 designados pela direcção e 3 eleitos pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

2- (*Mantém a redacção.*)

Artigo 12.º

1- A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados verificar-se-á de 3 em 3 anos, na primeira reunião que ocorrer após a eleição dos novos membros dos órgãos dirigentes do sindicato.

2- (*Mantém a redacção.*)

Registado em 31 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 190 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários (FEDPORMAR-Confederação Sindical) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de julho de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - António Alexandre Picareta Delgado, cartão de cidadão n.º 316684.

Vice-presidente - Pedro Manuel Santos Neto, cartão de cidadão n.º 10575730.

Tesoureiro - Américo Manuel Dias Vieira da Silva, cartão de cidadão n.º 7691561.

Vogal - Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, cartão de cidadão n.º 7694526.

Vogal - João Paulo Conde Rodrigues, cartão de cidadão n.º 8466300.

Vogal - António Fernando de Almeida Branco, cartão de cidadão n.º 6571203.

Vogal - Veríssimo Rogério Proença dos Santos, cartão de cidadão n.º 117282421.

Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de junho de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Arsénio Marques Caetano, cartão de cidadão n.º 01117378.

João Carlos Guerreiro Jesus, cartão de cidadão n.º 7029651.

João Francisco Ribeiro Narciso, cartão de cidadão n.º 04894735.

Lídio Fernando Rodrigues Galinho, cartão de cidadão n.º 10568077.

Luís Filipe Guerreiro Batista, cartão de cidadão n.º 11108419.

Miguel Jorge de Sena Augusto, cartão de cidadão n.º 08222832.

Pedro Miguel Caravela Sousa, cartão de cidadão n.º 12765266.

Rui António Santos Abreu Neves, cartão de cidadão n.º 09607678.

Sebastião Basílio Jesus Gonçalves, cartão de cidadão n.º 09329018.

Suplentes:

Carlos Henrique Gonçalves Correia, cartão de cidadão n.º 05583331.

Daniel Carlos Parral Ferreira, cartão de cidadão n.º 06487799.

Eduardo Manuel Vieira Pinheiro, cartão de cidadão n.º 4749018.

João Deus Silva Estrela, cartão de cidadão n.º 0959032.

José António Martins, cartão de cidadão n.º 07520457.

Josué Tavares Marques, cartão de cidadão n.º 02240882.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio que passa a denominar-se ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de junho de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

Artigo 1.º

1- É constituída e reger-se-á pelos presentes estatutos e pela legislação em vigor a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados.

2- ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados é uma associação sem fins lucrativos de pessoas singulares ou coletivas que no território nacional e internacional exerce a produção, transformação de moagem, indústria e comércio de todo o tipo de cereais, leguminosas, massas e derivados.

Artigo 18.º

1- ...

2- Os membros da direção serão associados.

Registado em 31 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 143 do livro n.º 2.

Associação Nacional dos Industriais de Botões - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de julho de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 22 de maio de 2009.

Artigo 16.º

(Duração do mandato)

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia, da direcção e do conselho fiscal é de quatro anos, podendo ser renovado uma ou mais vezes.

2- (*Mantém a actual redacção.*)

Registado em 1 de agosto de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 143 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Botões - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de julho de 2019 para o mandato de quatro anos.

Direcção:

Presidente - Louropel - Fábrica de Botões, L.^{da}, representada por Avelino José Sousa Rego, n.º identificação 078305535;

Vice-presidente - Eurobotónia - Ind. Botões, L.^{da}, representada por Alcino José da Silva Pereira Gonçalves, n.º identificação 057809445;

Tesoureiro - José Ferreira Fernandes, L.^{da}, representada por José Pedro Carvalho Fernandes, n.º identificação 07049017;

Vogal - Bofitel, Indústria de Botões, L.^{da}, representada por Rui Manuel Marques Costa, n.º identificação 07863266;

Vogal - Fábrica de Botões Elite, L.^{da}, representada por Manuel Augusto.

AIBA - Associação dos Industriais de Bolacha e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de abril de 2019 para o mandato de dois anos.

Presidente - Cerealto Sintra Foods, SA, representada por Liliana Isabel Penetra Santos Bernardino.

Vogal - Cerealto Sintra Foods, SA, representada por Leonel Marchand Branquinho.

Vogal - Cerealto Sintra Foods, SA, representada por Hilário José Duarte Neves.

Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de fevereiro de 2019 para o mandato de três anos.

Direção		
Cargo	Nome	Instituição
Presidente	Luís Baptista Esteves Virtuoso	Externato Marista de Lisboa
Vice-presidente	João Carlos Gallardo Muñoz de Oliveira	Colégio São João de Brito
Tesoureiro	João Manuel Ribeiro Trigo	Colégio Efanor
1.º vogal	Teresa do Rosário de Almeida Damásio	Real Colégio de Portugal
2.º vogal	Joana Maria Cardoso Cunha Vieira	Colégio de Lamas
3.º vogal	Pe. Carlos Nuno Aleixo Pais Silva	Externato de Penafirme
4.º vogal	Marco Aurélio Mendes Machado Dias da Silva	Salesianos do Porto

Associação Nacional das Transportadora Portuguesas - ANTP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de janeiro de 2018 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Takitá - Transportes e Aluguer de Maquinas SA, representada por Márcio Lopes.

Vice-presidente - Paulina & Valdemar Saraiva L.^{da}, representada por Miguel Doellinger.

Tesoureiro - Manuel Amaral Unipessoal, L.^{da}, representada por Luís Martins.

Vogal - Euro-Ariz Transportes Unipessoal L.^{da}, representada por Manuela Teixeira

Vogal - Transjol Transportes de Mercadorias L.^{da}, representada por Giancarlo Terrassan.

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração

Na identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019, foi deliberado em assembleia geral realizada em 3 de junho de 2019, efetuar a seguinte alteração:

Vogais:

Jesús Ponce, em representação da AstraZeneca - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}, é substituído por:

Francisco del Val, em representação da Sanofi - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Suplentes:

António Donato em representação da Tecnimede - Sociedade Técnico - Medicinal, SA.

José Redondo em representação da Portela & Ca, SA (Laboratórios Bial).

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Upfield Portugal, Unipessoal L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados nos dias 21 e 22 de julho de 2019.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da Upfield Portugal, Unipessoal L.^{da}

2- O colectivo dos trabalhadores da Upfield Portugal, Unipessoal L.^{da}, é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da Upfield Portugal, Unipessoal L.^{da} orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros, é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c)* Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao

sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as seguintes matérias:

- a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c)* Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

Compete à CT, designadamente:

- a)* Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c)* Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d)* Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e)* Intervir, através das comissões coordenadoras às quais

aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as Comissões de Trabalhadores de outras empresas e Comissões Coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às Subcomissões de Trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT

tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos traba-

lhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma

das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de Subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de

cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na fábrica da Upfield Portugal, Unipessoal L.^{da}, em Marinhas de Dom Pedro, 2691-001 Santa Iria da Azóia.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por três a cinco elementos, de acordo com o número de trabalhadores da empresa.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o Plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem a participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Adesão

A CT adere à comissão coordenadora da Região de Lisboa (CIL).

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia

com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes Estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número

anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se no início dos turnos e com duração até que todos os trabalhadores tenham a possibilidade de votar.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos Estatutos ou das suas alterações, são entregues em documento electrónico se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um

mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à União de Sindicatos de Lisboa.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Santa Iria Azóia, 1 de julho 2019.

Registado em 1 de agosto de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 39 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Upfield Portugal, Unipessoal L.da - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 21 e 22 de julho de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Manuel Mendonça Cruz.

João Miguel Ferraz Modesto.

Nuno Sérgio Fernandes Barbosa.

Suplentes:

Benny Gil Alves Freitas.

Jorge Pinto Cardoso.

Registado em 1 de agosto de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 40 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Schreiber Foods Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de julho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Schreiber Foods Portugal, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa: Schreiber Foods Portugal, SA, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia, 25 de outubro de 2019, no horário das 7h00 às 9h00 e das 15h00 às 16h00, junto ao refeitório, na sede da empresa, sita na Estrada Nacional, 18, Zona Industrial, Rua A, 6000-459 Castelo Branco.»

Scorecode - Têxteis, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de julho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Scorecode - Têxteis, SA.

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 24 de outubro de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral, com

vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Scorecode - Têxteis, SA.
Morada: Rua Alto da Senra, 344, 4760-443, Cavalões, Vila Nova de Famalicão.»

(Seguem as assinaturas de 20 trabalhadores.)

PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de julho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 7 de novembro de 2019, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa. PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA.

Morada: Rua Castilho, n.º 165, 4 Dt.º 1070-050 Lisboa.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Braga - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Braga, realizada em 5 de julho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019.

Efetivos:

Rosa Maria da Silva Dias Canário.
José Carmindo Ferreira Gomes.
Sérgio Manuel Marques Gonçalves.
Gabriel Filipe Ferreira Gomes.
José António Veiga da Costa.
Hélder Filipe Fernandes Lopes.

Suplentes:

Mário Filipe Matos Oliveira.
Manuel Joaquim Lima Ferreira.
José Luís Fernandes Araújo.
Vítor Hugo Salsa Gonçalves.
Luís Miguel Ribeiro Soares.
Manuel da Silva Ferreira.

Registado em 30 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 140 do livro n.º 1.

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA, realizada em 15 de julho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019.

Efetivos:

Anabela Monteiro Oliveira Veloso.
Ana Paula Lopes Serrano.
Sérgio Fernando Pinto Barros.
Maria de La Salette da Silva Machado.
José Carlos Nascimento Gonçalves.
Filipe Nuno Duarte Lima.
Ana Paula Fernandes de Macedo.

Suplentes lista A:

Pedro Miguel da Silva Pereira.
Adriana Manuela Couto Braga.
Nelson André Dias Soares Pinto.
Dora Sofia Fernandes Costa.
Leandro Gonçalves Azevedo.

Suplentes lista B:

Fábio Daniel Martins Barbosa.
Ana Paula de Castro Fernandes.

Registado em 31 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 140 do livro n.º 1.

Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA, realizada em 10 de julho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019.

Efetivos:

Ana Maria Almeida.
Jorge Filipe Simões.
Luís Carlos Serrão Filipe.
Tiago Miguel Jesus Menino.

Suplentes:

Lídia Maria Espirito Santo.
Carla Sofia Bizarro.
Mavilde do Rosário Faria.
Manuela Neves.

Registado em 31 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 140 do livro n.º 1.

De Heus - Nutrição Animal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa De Heus - Nutrição Animal, SA, realizada em 9 de julho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

Efetivos:

Manuel José Carmo da Fonseca.

João Manuel Gomes Campos.

Fernando Alfredo Silva Pereira.

Registado em 1 de agosto de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 53, a fl. 140 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Apoio Psicossocial**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).

ANEXO 1:

TÉCNICO/A DE APOIO PSICOSSOCIAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Apoio Psicossocial.
DESCRIÇÃO GERAL	Promover integrado em equipas multidisciplinares, o desenvolvimento psicossocial de indivíduos, de grupos e comunidades em contextos sociais de maior vulnerabilidade, com enfoque nos níveis de risco e no ciclo de vida, potenciando as capacidades internas como apoio na reconstrução de um percurso de vida autónomo, produtivo e com qualidade.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas	Pontos de crédito	
Formação Tecnológica	10369	1	Intervenção e desenvolvimento comunitário	50	4,50
	10370	2	Políticas sociais de intervenção	25	2,25
	10371	3	Respostas sociais de proximidade - organização e gestão	25	2,25
	10372	4	Populações vulneráveis em saúde mental	25	2,25
	10373	5	Perfil do/a Técnico/a de Apoio Psicossocial	25	2,25
	10374	6	Ética e deontologia do/a Técnico/a de Apoio Psicossocial	25	2,25
	10375	7	Protocolos e parcerias - técnicas de monitorização	25	2,25
	10376	8	Investimento social e angariação de fundos	25	2,25
	10377	9	Intervenção do/a Técnico/a de Apoio Psicossocial em situações de crise	25	2,25
	10378	10	Elaboração de relatórios na gestão de projetos sociais	25	2,25
	10379	11	Intervenção socioeducativa	50	4,50
	10380	12	Intervenção nos comportamentos aditivos e dependências	50	4,50
	10381	13	Desenho e conceção de projetos de intervenção social	25	2,25
	10382	14	Laboratório de competências pessoais	50	4,50
	10383	15	Laboratório de competências sociais	50	4,50
	10384	16	Laboratório de competências profissionais	50	4,50
	10385	17	Fundamentos do desenvolvimento saudável	50	4,50
	10386	18	Trajetórias de desenvolvimento em crianças e jovens	50	4,50
	10387	19	Saúde e doença em jovens	50	4,50
	10388	20	Saúde e doença em adultos	50	4,50
	10389	21	Processos de envelhecimento	50	4,50
	10390	22	Domínios e estratégias de intervenção em crianças e jovens	25	2,25
	10391	23	Domínios e estratégias de intervenção em adultos	25	2,25
	10392	24	Intervenção em populações de risco	50	4,50
	0349	25	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25	2,25
	4260	26	Trabalho de projeto comunitário - fundamentos	50	4,50
	4261	27	Trabalho de projeto comunitário - metodologia	50	4,50
	4283	28	Saúde e socorrismo	25	2,25
	7215	29	Abordagem geral sobre a pessoa com deficiência	25	2,25
	8906	30	Tipos de envelhecimento	25	2,25
	9844	31	Marketing social	25	2,25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Apoio Psicossocial**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **100 horas** da Bolsa de UFCD

Código	Bolsa de UFCD	Horas	Pontos de crédito
10393	32 Língua gestual	25	2,25
10394	33 Métodos e técnicas pedagógicas no desenvolvimento psicossocial	25	2,25
10395	34 Laboratório de projeto psicossocial	25	2,25
10396	35 Empreendedorismo social	50	4,50
10397	36 Língua inglesa - desenvolvimento Psicossocial	25	2,25
3279	37 Expressão dramática, corporal, vocal e verbal	50	4,50
4641	38 Comunicação, moderação, técnicas de apresentação e visualização	50	4,50
4252	39 A Família como realidade cultural	25	2,25
4271	40 Oficina de expressão dramática	25	2,25
4266	41 Comunicação visual	50	4,50
8530	42 Sistema Integrado de Emergência Médica (SIEM) Abordagem à vítima e reanimação	25	2,25
9835	43 Comunicação interpessoal e institucional - princípios e práticas	25	2,25
7852	44 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico /desenvolvimento	25	2,25
7853	45 Ideias e oportunidades de negócio	50	4,50
7854	46 Plano de negócio - criação de micronegócios	25	2,25
7855	47 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50	4,50
8598	48 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25	2,25
8599	49 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25	2,25
8600	50 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	2,25
9820	51 Planeamento e gestão do orçamento familiar	25	2,25
9821	52 Produtos financeiros básicos	50	4,50
9822	53 Poupança - conceitos básicos	25	2,25
9823	54 Crédito e endividamento	50	4,50
9824	55 Funcionamento do sistema financeiro	25	2,25
9825	56 Poupança e suas aplicações	50	4,50

Formação Tecnológica

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração do perfil profissional, da componente tecnológica e da designação da qualificação de Técnico/a de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que passa a designar-se **Técnico/a de Segurança no Trabalho**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

- **Técnico/a Especialista de Auditoria a Sistemas de Gestão**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 5171 - Sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho-OHSAS 18001 (25 H) que passa a designar-se Sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho-OHSAS 4501 (25 H)

- **Técnico/a Especialista em Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 5171 - Sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho-OHSAS 18001 (25 H) que passa a designar-se Sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho-OHSAS 4501 (25 H).

- **Técnico Apícola**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).

Para a obtenção da qualificação em Técnico/a Apícola, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **100 horas da Bolsa de UFCD**.

- **Técnico/a de Geriatria**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Alteração da designação da UFCD 8925 - Terapia ocupacional com população idosa (50 horas) que passa a designar-se «Atividades da vida diária com população idosa».

- Alteração da componente tecnológica da qualificação de **Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).

Alteração da carga horária das UFCD 4325 - componentes e operações de turismo e 4335 - Valorização e empreendedorismo rural, que passam a ter 25 horas.

Alteração do posicionamento das UFCD 3478 - Geografia do Turismo (50 h) e 4309 - Atividade económica (50 h) que passam para a Bolsa de UFCD.

Exclusão da UFCD 4336 - Instrumentos para a criação de projetos e empresas turísticas (50 h).

Para a obtenção da qualificação em técnico/a de Turismo Ambiental e Rural, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **150 horas da Bolsa de UFCD** (100 horas da Área A de UFCD e 50 horas da Área B de UFCD).

ANEXO 2:

TÉCNICO/A DE SEGURANÇA NO TRABALHO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Segurança no Trabalho
DESCRIÇÃO GERAL	Desenvolver as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

²Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	10327	1 Probabilidades e estatística aplicadas à prevenção de riscos profissionais	50
	3770	2 Desenho técnico - interpretação de plantas	25
	3771	3 Normativos legais aplicados à segurança e saúde no trabalho	50
	7847	4 Aplicações informáticas na ótica do utilizador	25
	10328	5 Gestão da prevenção de riscos profissionais - planeamento e organização	50
	10329	6 Gestão da prevenção de riscos profissionais - técnicas de controlo	25
	10330	7 Ergonomia e condições de segurança e saúde no posto de trabalho	50
	10331	8 Agentes químicos e biológicos - avaliação e controlo de riscos	50
	10332	9 Agentes físicos - avaliação e controlo de riscos	50
	10333	10 Fundamentos de segurança no trabalho	50
	10334	11 Segurança no Trabalho - avaliação e controlo de riscos profissionais específicos	50
	3785	12 Metodologias de avaliação de riscos profissionais	25
	3786	13 Controlo de riscos profissionais	50
	10335	14 Gestão da Segurança contra incêndio em edifícios	50
	10336	15 Gestão da Emergência no local de trabalho	25
	3789	16 Projeto de segurança e saúde no trabalho - definição	50
	10337	17 Projeto de segurança e saúde no trabalho - planeamento e implementação	50
	5372	18 Organização do trabalho - gestão das organizações	25
	10338	19 Gestão de riscos psicossociais	25
	5374	20 Informação e comunicação na prevenção de riscos profissionais	25
	5375	21 Noções de pedagogia	25
	5163	22 Auditorias a sistemas de gestão - ISO 19011	25
	5171	23 Sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho-OHSAS 4501	25
	9906	24 Socorrismo básico	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Segurança no Trabalho**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **100 horas da Bolsa de UFCD**.

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	0328	25 Comunicação interpessoal e institucional	25
	0339	26 Engenharia de formação	25
	0350	27 Comunicação interpessoal - comunicação assertiva	50
	0382	28 Gestão do tempo e organização do trabalho	25
	0403	29 Relacionamento interpessoal	25
	0683	30 Ética e deontologia profissionais	25
	0714	31 Qualidade e aspetos comportamentais	50
	0729	32 Auditorias ao sistema de gestão da qualidade	50
	1996	33 Segurança no laboratório	25
	2627	34 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - indústria extrativa	25
	2637	35 Segurança e higiene no sustimento metálico	25
	2642	36 Segurança e higiene no sustimento/entivação	25
	3377	37 Práticas de segurança, higiene e saúde nos serviços de andares em hotelaria	25
	3909	38 Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - construção civil	50
	4618	39 Segurança marítima	50
	4647	40 Liderança e trabalho em equipa	25
	4659	41 Criatividade e resolução de problemas	25
	5583	42 Higiene, saúde e segurança no trabalho em apicultura	25
	5646	43 Prevenção de riscos na atividade funerária	50
	6040	44 Noções de higiene e segurança no trabalho - eletricidade e eletrónica	25
	6366	45 Segurança e saúde no trabalho agrícola	50
	6467	46 Saúde, higiene e segurança no trabalho a bordo das embarcações	25
	7223	47 Princípios de ergonomia, e prevenção de acidentes e doenças profissionais	25
	7547	48 Segurança no trabalho em contexto industrial	25
	7776	49 Prevenção de riscos em ETA e ETAR	50
	8211	50 Higiene e segurança no trabalho na restauração	25
	8354	51 Segurança e saúde no trabalho florestal	50
	9103	52 Saúde e segurança - cuidados de beleza	25
	9286	53 Trabalhos verticais no acesso por cordas	25
	7852	54 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
7853	55 Ideias e oportunidades de negócio	50	
7854	56 Plano de negócio - criação de micro negócios	25	

7855	57	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
8598	58	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
8599	59	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	60	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
9820	61	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
9821	62	Produtos financeiros básicos	50
9822	63	Poupança - conceitos básicos	25
9823	64	Crédito e endividamento	50
9824	65	Funcionamento do sistema financeiro	25
9825	66	Poupança e suas aplicações	50

ANEXO 3:

5171	Sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho - ISO 45001	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	1. Aplicar os requisitos de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho, com base no Referencial Normativo ISO 45001, demonstrando um claro domínio dos requisitos considerados críticos.	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Conceitos e terminologia<ol style="list-style-type: none">1.1. Risco1.2. Identificação de risco1.3. Incidentes2. Legislação nacional e europeia3. A Norma ISO 450014. Análise dos requisitos da norma de sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional5. Os indicadores de desempenho de um sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional6. Metodologias de implementação de sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional		

ANEXO 4:

	Código ³	UFCD	Horas	
Formação Tecnológica	10184	1	Economia e enquadramento jurídico da atividade apícola em Portugal e na UE	25
	10185	2	Botânica e fisiologia vegetal/gestão da flora apícola	25
	5582	3	Biologia da abelha	50
	4437	4	Clima - fatores e caracterização	25
	5583	5	Higiene, saúde e segurança no trabalho em Apicultura	25
	10186	6	Gestão e instalação de apiários	50
	5585	7	Maneio e condução de colónias ao longo do ano	50
	5586	8	Maneio reprodutivo/povoamento e multiplicação de colónias	25
	10187	9	Criação e introdução de Rainhas	50
	10188	10	Nutrição de colónias de abelhas	25
	10189	11	Programação e organização do trabalho apícola	25
	5590	12	Sanidade apícola - doenças das abelhas	25
	5591	13	Sanidade apícola - doenças da criação	25
	10190	14	Sanidade apícola - varroose	50
	10191	15	Sanidade apícola - viroses, outras doenças, parasitas e predadores	25
	10192	16	Equipamentos apícolas: sua constituição, funcionamento, manutenção e regulação	25
	10193	17	Boas práticas na extração de mel	25
	10194	18	Associativismo apícola e medidas de apoio empresarial	25
	3297	19	Noções de HACCP (<i>Hazard Analysis and Critical Control Points</i>)	25
	2893	20	Legislação relativa à atividade agrícola e animal	25
	10195	21	Gestão da exploração apícola em Modo de Produção Biológico	25
	2889	22	Gestão da empresa agrícola	50
	10196	23	Análise de investimentos apícolas	25
	2888	24	Cadernos de contabilidade agrícola	50
	10197	25	Apicultura sustentável	25
	10198	26	Produção de méis monoflorais	25
	10199	27	Polinização de culturas intensivas	50
	10200	28	Comercialização de produtos apícolas	25
	10201	29	Seleção e melhoramento de colónias	50
	10202	30	Gestão e conservação de ceras em armazém	50
	10203	31	Apiterapia	25
	10204	32	Produção de méis de melada	25
	5598	33	Produção, processamento e comercialização de pólen	25

³ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código		UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	5599	34	Produção, Processamento e comercialização de cera	25
	10205	35	Produção, Processamento e comercialização da propólis	25
	10206	36	Produtos derivados do mel	25
	10207	37	Ecologia apícola - desaparecimento das abelhas	25
	10208	38	Análise sensorial de mel	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a Apícola**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **100** horas da Bolsa de UFCD

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5438	39	Gestão integrada de recursos humanos	50
	2886	40	Empresa agrícola	25
	7825	41	Empresa - estrutura organizacional	25
	2894	42	Investimentos e rentabilidade	50
	2887	43	Princípios básicos de economia e fiscalidade	25
	5265	44	Educação ambiental	25
	4314	45	Direito e política do ambiente	25
	4305	46	Áreas protegidas	25
	0349	47	Ambiente, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	6213	48	Condução e manobra de equipamentos de carga e descarga	25
	7845	49	Empresa e o meio envolvente	25
	10209	50	Certificação e qualidade dos produtos apícolas	25
	2853	51	Trator e máquinas agrícolas - constituição, funcionamento, manutenção e regulação	50
	2854	52	Código da estrada	25
	2855	53	Condução do trator com reboque e máquinas agrícolas	50
	2858	54	Processos e métodos de mobilização do solo	25
	6280	55	Processos e métodos de sementeira e plantação	25
	2859	56	Processos e métodos de correção/fertilização do solo	25
	6281	57	Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos	50
	9580	58	Comercialização agroalimentar em circuitos curtos	50

Formação Tecnológica

7852	59	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
7853	60	Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	61	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
7855	62	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
8598	63	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
8599	64	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	65	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
9820	66	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
9821	67	Produtos financeiros básicos	50
9822	68	Poupança - conceitos básicos	25
9823	69	Crédito e endividamento	50
9824	70	Funcionamento do sistema financeiro	25
9825	71	Poupança e suas aplicações	50

ANEXO 5:

Código ⁴	UFCD	Horas
4300	1 Organização biológica - da célula à biosfera	25
4301	2 Sistemática dos seres vivos	50
4302	3 Estrutura e dinâmica dos ecossistemas	25
4303	4 Ambiente e recursos naturais	25
4304	5 Ordenamento do território	25
4305	6 Áreas protegidas - turismo	25
4306	7 Caracterização da atividade agrícola	25
4310	8 Diversidade agrícola regional	50
4311	9 Sociologia do lazer	25
4312	10 Turismo: evolução, conceitos e classificações	25
3479	11 Procura e oferta turística	50
4314	12 Direito e política do ambiente	25
5265	13 Educação ambiental	25
4316	14 Agricultura e desenvolvimento rural sustentável	25
4317	15 Empresa - ferramentas clássicas de gestão	25
4318	16 Contabilidade - princípios contabilísticos	25
4360	17 Fiscalidade	25
4320	18 Gestão e análise financeira	25
3483	19 Imagem pessoal e comunicação com o cliente	50
0704	20 Atendimento - técnicas de comunicação	25
4322	21 Tipos e técnicas de animação	50
4323	22 Organização institucional do turismo	25
4324	23 Legislação turística	25
4325	24 Componentes e operações do turismo	25
4326	25 Património artístico e cultural	50
4327	26 Itinerários e circuitos turísticos	25
4328	27 <i>Marketing</i> turístico	50
4329	28 Qualidade no serviço turístico – turismo rural	50
4331	29 Planeamento turístico e impactos do turismo	50
4332	30 Animação turística	25

⁴ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais de formação.

	4333	31	Planeamento e organização de projetos de animação	50
	3496	32	Técnicas de animação turística	25
	4335	33	Valorização e empreendedorismo rural	25

Para obter a qualificação de Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural para além das UFCD pré-definidas **terão também de ser realizadas 150 horas da Bolsa de UFCD (100 horas da Área A da Bolsa de UFCD e 50 horas da Área B da Bolsa de UFCD)**

		Bolsa de UFCD	
Código	Área A	Horas	
Formação Tecnológica	34	Geografia do turismo	50
	35	Atividade económica	50
	36	Língua inglesa - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	37	Língua francesa - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	38	Língua espanhola - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	39	Língua alemã - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	40	Língua italiana - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	41	Língua holandesa - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	42	Língua finlandesa - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	43	Língua norueguesa - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	44	Língua sueca - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	45	Língua chinesa - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	46	Língua russa - informações acerca da vida quotidiana, compras e serviços e locais de interesse turístico	50
	47	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	48	Ideias e oportunidades de negócio	50
	49	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	50	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	51	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	52	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	53	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Formação Tecnológica

9820	54	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
9821	55	Produtos financeiros básicos	50
9822	56	Poupança - conceitos básicos	25
9823	57	Crédito e endividamento	50
9824	58	Funcionamento do sistema financeiro	25
9825	59	Poupança e suas aplicações	50

Formação Tecnológica

Código		Área B	Horas
6962	60	Língua inglesa - atendimento e acolhimento	50
6963	61	Língua francesa - atendimento e acolhimento	50
6964	62	Língua espanhola - atendimento e acolhimento	50
6965	63	Língua alemã - atendimento e acolhimento	50
6966	64	Língua italiana - atendimento e acolhimento	50
7449	65	Língua holandesa - atendimento e acolhimento	50
7450	66	Língua finlandesa - atendimento e acolhimento	50
7451	67	Língua norueguesa - atendimento e acolhimento	50
7452	68	Língua sueca - atendimento e acolhimento	50
8777	69	Língua chinesa - atendimento e acolhimento	50
8778	70	Língua russa - atendimento e acolhimento	50
7852	71	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
7853	72	Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	73	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
7855	74	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
8598	75	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
8599	76	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	77	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
9820	78	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
9821	79	Produtos financeiros básicos	50
9822	80	Poupança - conceitos básicos	25
9823	81	Crédito e endividamento	50
9824	82	Funcionamento do sistema financeiro	25
9825	83	Poupança e suas aplicações	50