



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro 2286

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a ANF — Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia — Revisão global 2288

— Contrato colectivo entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras 2296

— Contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras 2299

— Contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras e texto consolidado ... 2304

— Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros 2323

— Acordo colectivo entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETAC-COP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras 2325

— Acordo de empresa entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global 2326

— Acordo de empresa entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração 2361

— Acordo de empresa entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração 2364

— Acordo de empresa entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração 2368

— Acordo de empresa entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração 2372

— Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Alteração de matéria pecuniária 2376

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— UGT — Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre 2377

II — Direcção:

— Sindicato dos Contabilistas 2387

— UGT — Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre 2388

— Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro. 2388

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Empresarial do Concelho de Cascais — Alteração. 2389

II — Direcção:

— ANID — Associação Nacional da Indústria Dietética 2390

— Associação Industrial e Comercial de Pinhel 2390

— Associação dos Armadores da Pesca do Guadiana. 2390

— Associação dos Agricultores de Grândola 2390

— Associação Empresarial do Concelho de Cascais 2390

— Associação de Agricultores do Concelho de Coruche e Vale do Sorraia. 2391

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM) — Alteração 2392

II — Eleições:

— TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A. 2396

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— Fábrica Cerâmica de Valadares 2396

— SIMARSUL — Sistema Integrado Multimunicipal de Águas Residuais da Península de Setúbal 2396

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.

ACT—Acordo colectivo de trabalho.

RCM—Regulamentos de condições mínimas.

RE—Regulamentos de extensão.

CT—Comissão técnica.

DA—Decisão arbitral.

AE—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2010, com declaração de rectificação publicada no n.º 18, de 8 de Maio de 2010, e 17, de 8 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 20 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2010, com declaração de rectificação publicada no n.º 18, de 8 de Maio de 2010, e 17, de 8 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações das convenções em causa às relações de trabalho em que sejam partes empregadores ou trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no

território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são cerca de 42 375, dos quais 25 795 (60,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1003 (2,3 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 7,9 %. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções aplicam-se à indústria de lanifícios e à indústria têxtil, nomeadamente de têxteis lar. As mesmas actividades são também abrangidas pelos contratos colectivos celebrados entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro de 2008 e de 22 de Abril de 2008, respectivamente, objecto de regulamento de extensão aprovado pela Portaria n.º 163/2008, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 15 de Fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

Considerando que a ATP representa um número muito reduzido de empresas de lanifícios com pequeno número de trabalhadores e que a ANIL representa um número de empresas muito superior que empregam muito mais trabalhadores, a presente extensão é aplicável a toda a indústria de lanifícios, com exclusão das empresas filiadas na ATP.

Sobre a representatividade da ATP na indústria têxtil, nomeadamente na indústria de têxteis lar, tem-se em atenção que as duas associações de empregadores que deram origem à constituição daquela representavam um número de empresas que empregavam um número de trabalhadores igualmente significativo. Admitindo que a ATP manteve a representatividade neste sector das associações que lhe deram origem, tanto ela como a ANIT-LAR são representativas do sector têxtil.

Dado que, na indústria têxtil, todas as convenções existentes são celebradas por associações de empregadores representativas, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIT-LAR, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações, em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão é apenas aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, com declaração de rectificação publicada no n.º 18, de 8 de Maio de 2010, e 17, de 8 de Maio de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica aos empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a ANF — Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia — Revisão global.

A ANF — Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia acordam na seguinte revisão global do CCT subscrito entre os mesmos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, posteriormente modificado nos termos que constam dos CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal e geográfico

1 — São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a Associação Nacional das Farmácias, adiante designada por ANF, e, de outro, o SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia.

2 — O presente CCT obriga, de um dos lados, todas as entidades patronais representadas pela ANF que exerçam a actividade farmácia de oficina nos distritos do continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante que desempenhem as funções inerentes às profissões e categorias previstas no presente CCT.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, nos termos legais, e é válido por 24 meses, salvo quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de 12 meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia e a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

3 — Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

4 — A proposta de revisão ou, no caso de denúncia, de celebração de nova convenção será comunicada à outra entidade outorgante, por carta registada ou protocolo, e enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

5 — A resposta à proposta de revisão ou de celebração de nova convenção deve ser apresentada à outra entidade no prazo máximo de 30 dias.

6 — No caso de proposta de revisão apresentada antes de terem decorrido seis meses de vigência da convenção, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar enquanto o mesmo não decorrer, devendo neste caso informar a outra parte no prazo de 10 dias úteis.

7 — As negociações devem iniciar-se nos 8 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato e ficar concluídas no prazo de 60 dias a contar do início das negociações.

8 — Findo o prazo referido no número anterior, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

Cláusula 3.ª

Contratos individuais

É obrigatória a conformidade dos contratos individuais de trabalho com as cláusulas do presente CCT, podendo, no entanto, estabelecer-se naquelas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

CAPÍTULO II

Admissão e enquadramento profissional

Cláusula 4.ª

Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

a) Para a carreira de técnicos auxiliares de farmácia — 12.º ano de escolaridade e curso de formação de técnico de auxiliar de farmácia que preencha os seguintes requisitos:

I) O curso terá de ser ministrado em entidade formadora acreditada oficialmente;

II) O curso deve permitir a aquisição, através de formação teórica e teórico-prática, das seguintes competências:

i) Dispensa de medicamentos e outros produtos de saúde de acordo com os procedimentos legais; informação sobre a sua indicação terapêutica, correcta utilização e conservação; promoção da adesão à terapêutica;

ii) Dispensa de medicamentos não sujeitos a receita médica de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;

iii) Aconselhamento sobre estilos de vida saudáveis;

iv) Realização de determinações de parâmetros bioquímicos e fisiológicos de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;

v) Preparação de medicamentos manipulados cumprindo todos os requisitos técnicos e legais;

vi) Realização de tarefas relativas a facturação de receituário, controlo de *stocks* existentes (medicamentos, produtos de saúde, consumíveis e outros materiais), manutenção e controlo de equipamentos;

vii) Contribuição para uma imagem ética e profissional da farmácia;

viii) Domínio do sistema informático da farmácia e as novas tecnologias;

ix) Relacionamento de forma adequada com os demais profissionais da farmácia e da saúde;

III) O curso deve ter uma duração total de, pelo menos, 240 horas de aulas, metade das quais em aulas teóricas e a outra metade em aulas teórico-práticas;

b) Para a carreira de técnico de farmácia — cédula profissional de técnico de farmácia.

2 — Nenhum trabalhador pode iniciar o exercício de funções sem que tenha feito prova documental de que reúne os requisitos previstos no número anterior.

Cláusula 5.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeito de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo dos requisitos previstos na cláusula 4.^a

Cláusula 7.^a

Carreiras e categorias profissionais dos profissionais de farmácia

1 — As carreiras dos profissionais de farmácia previstas no presente CCT e as categorias que as compõem são as constantes dos números seguintes.

2 — A carreira de TAF — técnico auxiliar de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TAF — técnico(a) auxiliar de farmácia;
- b) TAF G III — técnico(a) auxiliar de farmácia grau III;
- c) TAF G II — técnico(a) auxiliar de farmácia grau II;
- d) TAF G I — técnico(a) auxiliar de farmácia grau I.

3 — A carreira de TF — técnico de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TF G III — técnico(a) de farmácia grau III;
- b) TF G II — técnico(a) de farmácia grau II;
- c) TF G I — técnico(a) de farmácia grau I.

Cláusula 8.^a

Progressão profissional

1 — A progressão profissional na carreira de TAF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TAF G III o TAF com três anos na categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efectiva nesta categoria;

b) Acede à categoria de TAF G II o TAF G III com seis anos de antiguidade nesta categoria;

c) Acede à categoria de TAF G I o TAF G II com seis anos de antiguidade nesta categoria.

2 — A progressão profissional na carreira de TF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TF G II o TF G III com seis anos de experiência efectiva nesta categoria;

b) Acede à categoria de TF G I o TF G II com seis anos de experiência efectiva nesta categoria.

3 — O regime previsto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e o previsto no n.º 2 desta cláusula não prejudica a aplicabilidade do regime das diuturnidades.

Cláusula 9.^a

Antiguidade e permanência efectiva na categoria

1 — A entidade empregadora, para efeitos do disposto na cláusula anterior, deve proceder a um registo que permita apurar a antiguidade e o tempo de permanência efectiva do trabalhador na categoria profissional.

2 — O registo referido no número anterior cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja a categoria de TAF G I ou de TF G I.

Cláusula 10.^a

Actividades

1 — As actividades a desenvolver no âmbito da carreira de TAF consubstanciam-se na execução de todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo e supervisão do farmacêutico.

2 — As actividades a desenvolver no âmbito da carreira de TF consubstanciam-se na execução de todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob supervisão do farmacêutico, utilizando técnicas de base científica com fins de promoção da saúde e de prevenção.

Cláusula 11.^a

Distintivo

Os trabalhadores usarão na bata e sobre o peito, do lado esquerdo, um distintivo, a fornecer pelo Sindicato quando o trabalhador seja associado deste, de onde conste a respectiva profissão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a sua actividade no local contratualmente definido.

2 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 13.^a

Transferência de local de trabalho

A transferência, definitiva ou temporária, de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima de 40 horas semanais.

2 — Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato colectivo, tendo em conta o regime de período de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

Cláusula 15.^a

Horários em regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2 — A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder seis meses.

3 — Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efectuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de duas horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 16.^a

Horários em regime de banco de horas

1 — O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 2 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2 — A entidade empregadora tem de comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

3 — A prestação de trabalho em regime de banco de horas, nos termos previstos nos números anteriores, só pode ocorrer se estiver em causa a ultimateção de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevisível do trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no n.º 1, efectuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.

5 — O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efectivar-se até ao final do

mês seguinte àquele em que ocorreu o trabalho prestado em acréscimo ou, por acordo com o trabalhador, até ao final do ano civil a que respeite.

6 — Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número anterior pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

O regime de isenção de horário de trabalho é o constante da lei.

Cláusula 18.^a

Intervalos de descanso

1 — O intervalo para refeição não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

3 — No caso de ser praticado horário em regime de adaptabilidade, ou em banco de horas, por acordo com o trabalhador, o limite a que se refere o n.º 1 pode ser alargado até seis horas consecutivas.

Cláusula 19.^a

Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário de trabalho será efectuada nos termos da lei.

Cláusula 20.^a

Tolerância no registo do ponto

1 — Na entrada ao serviço haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário estabelecido, desde que não se verifique qualquer prejuízo para o atendimento adequado e pontual dos utentes.

2 — Haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário de encerramento para ultimateção de receituário urgente.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso obrigatório é o domingo.

2 — O dia de descanso obrigatório pode não ser o domingo, mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

3 — Nos casos previstos no número anterior, será garantido ao trabalhador o gozo de dois domingos como dia de descanso obrigatório, por cada mês de calendário.

4 — Para além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso semanal complementar.

5 — O gozo do dia de descanso semanal complementar pode ser fraccionado em dois meios dias de descanso.

6 — O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado por determinação da entidade empregadora, numa das duas modalidades a seguir indicadas:

a) No dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) No meio período de trabalho imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o outro meio período de descanso complementar gozado noutro dia da semana.

7 — O trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório descansará num dos três dias seguintes.

8 — O dia ou meio dia de descanso complementar pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, ser substituído por remuneração.

Cláusula 22.^a

Descanso após serviço permanente

O trabalhador que em dia útil preste serviço entre as 0 e as 8 horas para assegurar o serviço permanente descansará todo o 1.º ou 2.º período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda de remuneração e do subsídio de refeição.

Cláusula 23.^a

Registo do trabalho extraordinário

1 — É trabalho extraordinário prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, existente na farmácia ou posto farmacêutico.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 24.^a

Remuneração mínima e remuneração de base mensais

1 — Para efeitos do presente CCT entende-se por:

a) «Remuneração mínima» a constante, para cada categoria profissional, do anexo II;

b) «Remuneração de base» a do número anterior acrescida do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, se outra superior não estiver estabelecida;

c) O valor da remuneração por hora é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{N \times 52}$$

sendo:

R remuneração de base;

N número de horas semanais.

2 — A entidade empregadora é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho normal e as horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e, pelo menos, até à hora normal de encerramento da farmácia.

Cláusula 25.^a

Tabelas salariais

A todo o trabalhador, consoante a categoria, é assegurada a remuneração certa, mensal e mínima, constante do anexo I.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A, abrangidos pelo presente CCT, têm direito a diuturnidades nos termos previstos no anexo II e segundo as regras de vencimento estabelecidas na portaria ali referida.

2 — Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A (1 e 2), admitidos após a entrada em vigor do presente CCT, beneficiam do disposto no número anterior, salvo se a remuneração de base mensal que auferiram for igual ou superior ao montante que resultaria da soma da retribuição mínima garantida no anexo I à respectiva categoria profissional com as diuturnidades que venceria nos termos da portaria ali referida.

Cláusula 27.^a

Trabalho especial

1 — Sempre que o técnico auxiliar de farmácia, ou o técnico de farmácia, exerça funções que ultrapassem as inerentes ao exercício da sua categoria profissional, por delegação escrita da entidade empregadora, especificando as funções a desempenhar, terá direito a um suplemento mínimo de 10% sobre o vencimento real.

2 — Esta delegação não poderá ser retirada sem motivo justificado e terá a duração mínima de seis meses, renovável por iguais períodos.

3 — Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até 30 dias do termo do último período de seis meses.

4 — A avocação das funções delegadas implica, para o trabalhador, a perda automática do suplemento referido no n.º 1.

5 — Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no n.º 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6 — Dentro de seis meses após a avocação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 28.^a

Alteração da retribuição

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior por período igual ou superior a 15 dias de trabalho consecutivo, passará a receber retribuição igual à do trabalhador substituído, enquanto a substituição durar.

2 — Se a substituição durar para além de 125 dias, o trabalhador substituído manterá a remuneração do substituído quando regressar às suas anteriores funções.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

2 — Este subsídio será pago de uma só vez, até cinco dias antes do início das férias, quer estas sejam gozadas de uma só vez, quer interpoladamente.

3 — Sempre que o dia do pagamento da retribuição mensal esteja contido no período de férias, o trabalhador receberá a respectiva retribuição até à data fixada no número anterior.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição mensal que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de Natal, nos termos da lei.

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O pagamento do trabalho extraordinário é calculado nos termos do esquema seguinte:

a) Em dias normais de trabalho:

- i) 1.^a hora — valor por hora acrescido de 25 %;
- ii) 2.^a hora e seguintes — valor por hora acrescido de 75 %;
- iii) Entre as 0 e as 9 horas — valor por hora acrescido de 50 %;

b) Em dia de descanso semanal complementar:

- i) Até às 19 horas — valor por hora acrescido de 100 %;
- ii) Das 19 às 20 horas — valor por hora acrescido de 125 %;
- iii) Das 20 às 24 horas — valor por hora acrescido de 175 %;

c) Em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado:

- i) Das 0 às 9 horas — valor por hora acrescido de 150 %;
- ii) Das 9 às 19 horas — valor por hora acrescido de 100 %;
- iii) Das 19 às 20 horas — valor por hora acrescido de 125 %;
- iv) Das 20 às 24 horas — valor por hora acrescido de 175 %;

d) Dia seguinte a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia feriado:

Das 0 às 9 horas — valor por hora acrescido de 50 %.

2 — O trabalho extraordinário deve ser repartido equitativamente por todo os trabalhadores que o desejem realizar, desde que a entidade patronal reconheça neles a capacidade física e a competência adequadas à prestação do trabalho nocturno, sem prejuízos dos condicionalismos relativos ao trabalho de menores.

3 — O trabalhador excluído poderá recorrer, para a comissão paritária, da decisão da entidade empregadora tomada nos termos do número anterior.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo II por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efectivo.

Cláusula 33.^a

Serviço permanente

1 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o trabalho prestado para assegurar o serviço permanente das farmácias, pode ser remunerado por uma taxa fixa estabelecida livremente pelas partes, acrescida das taxas de chamadas atendidas pelo trabalhador.

2 — O acordo referido no número anterior pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

3 — Em caso de denúncia do acordo, cessa a atribuição ao trabalhador das taxas referidas no n.º 1, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos termos do regime definido no n.º 1 da cláusula 31.^a

Cláusula 34.^a

Serviço de disponibilidade

1 — Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o trabalhador auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2 — Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3 — O subsídio estabelecido nesta cláusula será revisto anualmente, em simultâneo com a revisão das tabelas salariais.

4 — A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

5 — O trabalhador obriga-se a prestar, por mês, uma semana de serviço de disponibilidade.

6 — A prestação de serviço de disponibilidade para além de uma semana em cada mês depende de acordo do trabalhador.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 35.^a

Feriados obrigatórios

1 — São dias feriadados os que a lei em vigor considera como feriadados nacionais obrigatórios, ou seja, os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

e também o feriado municipal da localidade.

2 — No caso de a farmácia possuir posto farmacêutico em concelho diverso do da sede, os trabalhadores deste gozarão o feriado municipal do concelho onde o posto estiver instalado.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 36.^a

Direito a férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Marcação, alteração, adiamento ou interrupção da época de férias

1 — A marcação da época das férias rege-se pelo disposto na lei.

2 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por exigências imperiosas de funcionamento da farmácia, as alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — O adiamento ou a interrupção das férias por motivo de doença rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 38.^a

Férias interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, podendo, por mútuo acordo com a entidade patronal, gozá-las interpoladamente, nos termos da lei.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

O regime de faltas justificadas é o constante da lei.

Cláusula 40.^a

Comunicação do motivo de falta

A comunicação das faltas rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 41.^a

Faltas por motivo de doença ou acidente

As faltas por motivo de doença ou acidente serão comprovadas nos termos da lei.

Cláusula 42.^a

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1 — As faltas resultantes da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador consideram-se sujeitas ao regime da cláusula 39.^a

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial, transitada em julgado, as referidas faltas serão, para todos os efeitos, tidas como injustificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por condenação judicial por crime não doloso cuja pena tenha sido inferior a 150 dias de prisão.

4 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora poderá admitir um trabalhador substituto que só auferirá dos direitos consignados no respectivo contrato escrito de substituição.

CAPÍTULO VI

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão da farmácia

Cláusula 43.^a

Transmissão de farmácia

À transmissão da farmácia aplica-se o disposto na lei.

SECÇÃO II

Cedência ocasional

Cláusula 44.^a

Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o trabalhador e a entidade cessionária.

2 — A duração da cedência rege-se pelo disposto na lei.

3 — O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

1 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — A matéria da cessaçã do contrato individual de trabalho é a constante da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII

Regimes especiais

Cláusula 46.^a

Regimes especiais

O trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores-estudantes é regulado pelos regimes especiais previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Actividade e direitos sindicais

Cláusula 47.^a

Fiscalização sindical

É facultada aos delegados sindicais a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, do cumprimento do presente CCT.

Cláusula 49.^a

Exercício do direito sindical

1 — À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A entidade empregadora é obrigada a facilitar a divulgação de todos os documentos emanados do sindicato respectivo, permitindo a afixação em quadro próprio, no laboratório ou noutro local mais adequado, de todas as circulares e outra literatura sindical.

Cláusula 49.^a

Dispensas e faltas para actividade sindical

Os membros das estruturas representativas dos trabalhadores beneficiam do regime de protecção especial previsto na lei, nomeadamente em matéria de dispensas e faltas para actividade sindical.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

1 — A entidade empregadora descontará, mensalmente, na retribuição do trabalhador sindicalizado o montante da quota sindical, nos termos da lei.

2 — Os sindicatos enviarão gratuitamente e em duplicado mapas de quotização que, devidamente preenchidos pela entidade empregadora, serão devolvidos, obrigatoriamente, ao sindicato respectivo, conjuntamente com os valores das quotas.

3 — Os referidos mapas serão rubricados pelos trabalhadores, salvo caso fortuito ou de força maior, devidamente justificado, e serão enviados ao Sindicato até 15 de Janeiro, Abril, Julho e Outubro.

4 — O montante das quotas poderá ser remetido em numerário, cheque, vale do correio ou transferência de fundos, a acordar entre as partes.

5 — Os sindicatos enviarão à entidade empregadora duplicado do mapa, que, devidamente carimbado e rubricado, comprovará a regular entrega do montante das quotas.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 51.^a

Contribuições

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT contribuem para o regime geral de segurança social, nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 52.^a

Constituição

1 — Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da ANF e outro do SINPROFARM, presidida por um terceiro, escolhido pelos árbitros de parte.

2 — A comissão considera-se constituída logo que empossados os respectivos membros.

3 — O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável o presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4 — Juntamente com o representante efectivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 53.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT;

b) Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 54.^a

Modo de funcionamento

1 — A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2 — A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte, através de meio idóneo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 55.^a

Informações relativas ao CCT

1 — As partes outorgantes obrigam-se a obter dos seus associados e a prestar-lhes, mutuamente, as informações indispensáveis à fiscalização do cumprimento das obrigações decorrentes do presente CCT.

2 — Idêntico compromisso de informação recíproca assumem entre si a ANF e os sindicatos outorgantes.

Cláusula 56.^a

CCT alterado

Com a entrada em vigor do presente CCT são revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho subscritos pelos outorgantes e publicados nos *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.^a série, n.ºs 10, de 15 de Março de 2005, 24, de 29 de Junho de 2006, e 19, de 22 de Maio de 2008.

Cláusula 57.^a

Carácter globalmente mais favorável

O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto na regulamentação colectiva de trabalho referida na cláusula precedente.

Cláusula 58.^a

Novas admissões

1 — A partir da entrada em vigor do presente CCT apenas podem ser admitidos para desempenhar as actividades previstas na cláusula 10.^a os candidatos que detenham os requisitos previstos na cláusula 4.^a, aplicando-se-lhes o regime de progressão profissional previsto na cláusula 8.^a

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 59.^a, só podem ser integrados nas categorias profissionais previstas na cláusula 7.^a, n.º 3, os trabalhadores expressamente contratados como TF, devendo nesse caso o acordo ser reduzido à forma escrita.

3 — O trabalhador que tenha sido admitido como TAF que, posteriormente, venha a obter a cédula profissional de técnico de farmácia, e não esteja abrangido pelo disposto na cláusula 59.^a, poderá ser integrado nesta carreira profissional mediante acordo escrito com a entidade empregadora, do qual conste expressamente a reclassificação profissional acordada.

4 — No caso de a entidade empregadora vir a abrir uma vaga para TF, o trabalhador na situação referida no número anterior terá preferência, em igualdade de condições, na afectação aquela vaga em relação a recrutamento externo.

Cláusula 59.^a

Integração dos actuais profissionais de farmácia em técnicos de farmácia

1 — Os profissionais de farmácia que à data de entrada em vigor do presente CCT sejam titulares da cédula profissional de técnico de farmácia são integrados automaticamente na carreira de técnico de farmácia (TF), nos termos do quadro seguinte, salvaguardando-se sempre, para efeitos de progressão na nova categoria, a antiguidade na categoria que detinham no CCT de 2008:

Categoria detida ao abrigo do CCT 2008	Nova categoria profissional
Ajudante técnico de farmácia grau A	TF G I
Ajudante técnico de farmácia grau B	TF G II
Ajudante técnico de farmácia grau C	TF G III

2 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos ajudantes de farmácia que possuam à data de entrada em vigor do presente CCT prática registada no INFARMED, ou o direito a esta, e que venham a obter posteriormente a cédula profissional de técnico de farmácia, sendo a integração na nova categoria efectuada a partir da data em que comunicarem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora.

3 — Os profissionais a que se refere o número anterior, enquanto não obtiverem a cédula profissional de técnico de farmácia, serão integrados na carreira de TAF, nos termos previstos na cláusula seguinte.

Cláusula 60.^a

Enquadramento profissional e de progressão profissional dos ajudantes de farmácia em TAF

1 — Os ajudantes de farmácia não abrangidos pelo disposto na cláusula anterior e que tenham sido admitidos antes da data de entrada em vigor do presente CCT integram-se automaticamente na carreira de TAF nos termos do quadro seguinte, salvaguardando-se sempre, para efeitos de progressão na nova categoria, a antiguidade na categoria que detinham no CCT de 2008:

Categoria detida ao abrigo do CCT 2008	Nova categoria profissional
Ajudante técnico de farmácia grau A	TAF G I
Ajudante técnico de farmácia grau B	TAF G II
Ajudante técnico de farmácia grau C	TAF G III
Ajudante de farmácia de 3.º ano	TAF

2 — Os profissionais de farmácia não abrangidos pelo disposto na cláusula 59.^a nem pelo número anterior da presente cláusula, e que tenham sido admitidos antes da entrada em vigor do presente CCT, serão integrados na categoria profissional de TAF a partir do momento em que completarem três anos de experiência efectiva como profissionais de farmácia.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

(valores a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010)

A) Profissionais de farmácia

1 — Carreira de técnico de farmácia (TF)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
I	Técnico de farmácia — grau I	769,35
II	Técnico de farmácia — grau II	745,27
III	Técnico de farmácia — grau III	725,02

2 — Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
I	Técnico auxiliar de farmácia — grau I	755,00
II	Técnico auxiliar de farmácia — grau II	731,37

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
III	Técnico auxiliar de farmácia — grau III. . . .	711,49
IV	Técnico auxiliar de farmácia	606,86

3 — Outros profissionais de farmácia e equiparados

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
V	Ajudante de farmácia do 2.º ano	510,44
VI	Ajudante de farmácia do 1.º ano embalador (produção)	(*)
VII	Praticante de farmácia do 2.º ano.	(*)
VIII	Praticante de farmácia do 1.º ano.	(*)
IX	Aspirante	(*)

(*) Valores a fixar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal.

B) Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
I	Contabilista	854,61
II	Guarda-livros	758,27
III	Caixeiro de 1.ª Escriturário de 1.ª Vendedor especializado ou técnico de vendas	618,72
IV	Caixeiro de 2.ª Escriturário de 2.ª	547,78
V	Caixa de balcão Caixeiro de 3.ª Escriturário de 3.ª	489,25
VI	Caixeiro-ajudante do 3.º ano Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano	(*)
VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Trabalhador indiferenciado	(*)
VIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Trabalhador de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro do 3.º ano Trabalhador indiferenciado de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro do 1.º ano Trabalhador indiferenciado de 14/15 anos.	(*)

(*) Valores a fixar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal.

ANEXO II**Cláusulas de expressão pecuniária**

(valores a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010)

1 — Diuturnidades (cláusula 26.ª). — É de €4,57 o valor de 500\$ fixado na base VI da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1980.

2 — Subsídio de refeição (cláusula 32.ª) — €4,66.

3 — Subsídio de disponibilidade (cláusula 34.ª) — €72,45.

Em cumprimento do disposto no artigo 494.º, n.º 4, alínea c), e no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2643 entidades empregadoras (2701 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 2056 trabalhadores, sendo 2025 profissionais de farmácia e 31 trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos.

Lisboa, 17 de Maio de 2010.

Pela ANF — Associação Nacional de Farmácias:

João Carlos Lombo da Silva Cordeiro, presidente da direcção.

Vítor Manuel Lopes Segurado, vice-presidente da direcção.

Pelo SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

Sérgio Carlos Alvim Cardoso, presidente da direcção.
Mário Silva Sousa, vice-presidente da direcção

Depositado em 25 de Maio de 2010, a fl. 79 do livro n.º 11, com o n.º 104/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

Cláusula preambular

A presente revisão actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade

industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, boutique de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem terminais de cozedura e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 3500 empresas e 13 500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subseqüentes alterações, a respectiva portaria de extensão.

Cláusula 3.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes do anexo IV, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 15.^a

Acesso

6 — No sector de vendas, os acessos obedecem ao seguinte:

b) Os empregados de balcão de 2.^a e os empregados de mesa de 2.^a serão promovidos, respectivamente, a empregados de balcão de 1.^a e a empregados de mesa de 1.^a ao fim de completarem três anos na categoria;

Cláusula 21.^a

Horários especiais

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas, o dia de descanso semanal do trabalhador será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda

direito a receber a retribuição e subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho no ano civil subseqüente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de €4,30 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base

1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	805	966
XII	Chefe de compras/ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Director de qualidade Pasteleiro de 1. ^a	723	867,60
XI	Cozinheiro de 2. ^a Pasteleiro de 2. ^a	630	756
X	Encarregado de fabrico Empregado de balcão — encarregado	560	672
IX	Cozinheiro de 3. ^a Dispenseiro Pasteleiro de 3. ^a	545	654
VIII	Empregado de balcão principal Encarregado de expedição Panificador principal Técnico de auto controlo	530	636
VII	Amassador Chefe de geladaria Forneiro Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)	523	627,60
VI	Aspirante a cozinheiro do 3. ^o ano Aspirante a pasteleiro do 3. ^o ano Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção) Panificador de 1. ^a	495	594
V	Aspirante a cozinheiro do 2. ^o ano Aspirante a pasteleiro do 2. ^o ano Controlador de caixa Empregado de balcão de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Expedidor de 1. ^a Panificador de 2. ^a	489	586,80

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
IV	Aspirante a cozinheiro do 1.º ano	481	577,20
	Aspirante a panificador		
	Aspirante a pasteleiro do 1.º ano		
	Auxiliar de fabrico		
	Copeiro		
	Distribuidor		
	Empregado de balcão de 2.ª		
	Empregado de mesa de 2.ª		
	Empregado de geladaria		
	Expedidor de 2.ª		
	Operador de máquinas de empacotar		
Praticante do 2.º ano (apoio e manutenção)			
III	Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano	477	572,40
	Empregado de limpeza		
II	Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano	475	570
	Praticante do 1.º ano (apoio e manutenção)		
I	Aprendiz	380	456

Coimbra, 19 de Abril de 2010.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

Carlos Alberto dos Santos, presidente do conselho directivo.

João Fernando Almeida Seco e Costa, vice-presidente do conselho directivo.

Fernando Brito Mendes, tesoureiro do conselho directivo.

João Paulo Frade, 1.º secretário do conselho directivo.

Carlos Alberto dos Santos Coelho, 2.º secretário do conselho directivo.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 17 de Maio de 2010. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Augusto Coelho Praça*.

Declaração

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

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

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 18 de Maio de 2010. — Pelo Secretariado: *João da Silva — José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares 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 Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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 da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olaria e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 18 de Maio de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 24 de Maio de 2010, a fl. 79 do livro n.º 11, com o n.º 103/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT para a imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, e posterior alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

B — Estrutura dos níveis de qualificação

Grupo 0 — (A) € 768; (B) € 700

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa	2.1

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.ª

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de €40,50 cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.ª

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de €5,10; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 e 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Enquadramento por grupos salariais e classificação por níveis de qualificação

A — Tabelas salariais

(Em euros)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	768	700
1	697	620
2	647	587
3	623	561
4	604	539
5	570	516
6	538	490
7	488	487
8	486	485
9	484	483
10	482	481
11	480	479
12	478	477
13	476	475

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Grupo I — (A) € 697; (B) € 620

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Inspector de vendas	Comércio	5.2
Operador de sistema de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo II — (A) € 647; (B) € 587

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa construção civil	Construção civil	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentalista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos	
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Maquetista	Gráficos	4.2
Montador-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Oficial de conservação qualificado	Gráficos	4.2
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocomposição directa	Gráficos	4.2
Operador de telecomunicações	Telecomunicações	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo III — (A) € 623; (B) € 561

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Carpinteiro de limpos de 1.ª	Construção civil	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição)	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Electricista oficial	Electricista	4.2
Encadernador	Gráficos	5.3
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estucador de 1.ª	Construção civil	5.3
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo-litógrafo	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Gravador de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1.ª	Metalúrgicos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Montador-ajustador máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos	4.2
Montador litógrafo	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Pedreiro de 1. ^a	Construção civil	5.3
Pintor de 1. ^a	Construção civil	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano)	Gráficos	5.3
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cromista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Técnico estagiário de electrónica	Electricista	4.2
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Construção civil	5.3
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos	4.2

Grupo IV — (A) € 604; (B) € 539

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3
Galvanoplasta	Gráficos	4.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos	4.2

Grupo V — (A) € 570; (B) € 516

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4
Estucador de 2. ^a	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Copeiro	Hotelaria	6.1
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2.º ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos	5.3
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Pedreiro de 2. ^a	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor de 2. ^a	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Telefonista com mais de 16 postos suplementares.	Trabalhadores na imprensa	6.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos.	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil	5.3

Grupo VI — (A) € 538; (B) € 490

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos.	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos.	5.3
Contínuo.	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira.	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário.	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta.	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade.	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor.	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes.	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos.	6.2
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos.	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos.	5.3
Operador manual (mais de três anos).	Gráficos	5.3
Operador de máquinas (grupo III).	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Programador de fabrico até um ano.	Gráficos	5.3
Provista	Gráficos	6.2
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário.	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos.	5.3
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos.	6.1
Telefonista até 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos.	5.3

Grupo VII — (A) € 488; (B) € 487

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante de estereotipia.	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica.	Gráficos	A.3
Auxiliar gráfico do 4.º ano.	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário escriturário do 2.º ano.	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Servente da construção civil	Construção civil	7.2
Serviço de apoio.	Gráficos	7.2

Grupo VIII — (A) € 486; (B) € 485

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.3
Embalador	Comércio	7.1
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário expedidor distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos	5.3
Operador manual (2.º e 3.º anos)	Gráficos	5.3
Operador metalúrgico não especializado	Metalúrgico	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo IX — (A) € 484; (B) € 483

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1
Estagiário de escriturário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo X — (A) € 482; (B) € 481

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Operador de máquinas (grupo I)	Gráficos	5.3
Operador manual (1.º ano)	Gráficos	5.3
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XI — (A) € 480; (B) € 479

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 2.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do comércio 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XII — (A) € 478; (B) € 477

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 1.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano	Comércio	A.2

Grupo XIII — (A) € 476; (B) € 475

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos	Técnicos de desenho	A.1

Lisboa, 12 de Maio de 2010.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral/mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Industrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, mandatária.**Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do seguinte sindicato seu filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 14 de Maio de 2010. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Victor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 20 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 98/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.Alteração salarial e texto consolidado do CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à actividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do n.º 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de Outubro de cada ano.

3 — O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no n.º 1 ou n.º 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

CAPÍTULO II**Constituição da relação de trabalho****Cláusula 3.ª****Condições específicas de admissão**

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 6.^a

Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo

1 — Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporalmente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2 — Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamenta a contratação não fosse conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3 — No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo podem ser estipulados de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de gerência, de direcção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como atendendo à especial relação de confiança que envolvem, as de chefe de serviços e gestor de produto.

2 — Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica, desde que o trabalhador esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comissão de serviço não ultrapasse seis meses, renovável por igual período.

3 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;
- b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;
- c) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

CAPÍTULO III

Classificação profissional e funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1 — A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções

efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 10.^a

Flexibilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5 — Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

3 — Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

- d)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f)* Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k)* Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- l)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;
- g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

- i)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k)* Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2 — A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com o direito de ser indemnizado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3 — Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a 15 minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 16.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a)* O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
- b)* O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;
- c)* Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;
- d)* Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- e)* As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos tra-

balhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de onze horas consecutivas.

3 — Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a oito horas, é aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 22.ª («Trabalho suplementar»).

Cláusula 17.ª

Descanso semanal e complementar

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semicontínua.

Cláusula 18.ª

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, ou, no caso da cláusula 19.ª («Horário flexível»), dos respectivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3 — A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 19.ª

Horário flexível

1 — Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar

que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 — A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 20.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito que deverá ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 56.ª («Subsídio de IHT»).

5 — Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direcção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 21.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo com-

pleto, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas na presente convenção colectiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a cinco horas diárias.

6 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

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

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido onze horas, salvo tratando-se de trabalho suplementar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente iminente.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

6 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ao pagar o jantar ao trabalhador.

7 — A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

8 — A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

2 — O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 22.^a («Trabalho suplementar»).

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3 — O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 3 da cláusula 22.^a («Trabalho suplementar»).

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 26.^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 imediato.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno.

3 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 55.^a («Retribuição do trabalho nocturno»).

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e deslocações

Cláusula 27.^a

Local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar deslocações, nem as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

1 — A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3 — Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

4 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5 — Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade de base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6 — O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

7 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

Cláusula 30.^a

Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

Cláusula 31.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador aufira.

Cláusula 32.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

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 assistiu.

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

4 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 33.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Para efeitos de férias, a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem

de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados no território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2 — Durante as férias, os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3 — Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VII

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 34.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do regime previsto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis de férias.

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

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão o direito de gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

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

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

2 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

3 — Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias fixado nas cláusulas seguintes pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até 22 dias úteis, entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — A adopção do regime previsto no n.º 5 deverá ser precedida de audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas, ouvidas nos mesmos termos.

4 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6 — A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 37.^a**Alteração de marcação do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito de ser indemnizado pela entidade empregadora 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 38.^a**Violação do direito a férias**

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

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 39.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios os previstos na lei.

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

3 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a**Definição de falta**

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 41.^a**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 42.^a**Comunicação das faltas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 43.^a**Consequências das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2 — Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 41.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo se delas constar menção em contrário.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 45.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 46.^a

Retribuição

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.

2 — A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh a retribuição horária;

Rm a retribuição mensal;

Hs o período normal de trabalho semanal.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 80.^a («Tabela de retribuições mínimas»).

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde constem a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição de base e as demais remunerações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3 — A entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador ou em numerário se o trabalhador expressamente o solicitar.

Cláusula 48.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm o direito de receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — Este subsídio será pago até 30 de Novembro.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — O aumento de férias previsto no n.º 2 da cláusula 35.^a («Duração do período de férias») não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no n.º 5 da cláusula 21.^a («Trabalho a tempo parcial»).

3 — O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

4 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no n.º 1.

Cláusula 51.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para o limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4 — As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

Cláusula 52.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 53.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 75 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2 — O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respectivamente, a um acréscimo de 150 % e 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2 — Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho nocturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho nocturno realizadas.

3 — Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de quatro semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 56.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 20.^a («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25 % da retribuição de base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

10 % da retribuição de base mensal para as situações previstas na alínea c).

CAPÍTULO IX

Formação profissional e trabalhadores-estudantes

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 57.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e

visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2 — A formação profissional promovida por iniciativa das empresas pode ser ministrada em Portugal ou no estrangeiro, directamente pela própria entidade empregadora, por empresas do mesmo grupo empresarial ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4 — As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 58.^a

Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 59.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentam cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses que não se incluam no plano anual de formação da empresa podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento, com as necessárias adaptações.

3 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, mas a sua manutenção está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, a comprovar nos termos legais.

4 — As empresas devem 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.

6 — O trabalhador-estudante tem o direito de 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 sábados, domingos 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 — O direito de faltar nos termos referidos no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

8 — 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 10 faltas.

9 — Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qual-

quer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

- a) Com 48 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 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos periódicos previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 63.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de

acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 64.^a

Maternidade e paternidade

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 65.^a

Licenças por maternidade e paternidade

1 — As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionamentos estipulados na lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem o direito de gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade ou paternidade, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento normal da empresa.

Cláusula 66.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem o direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas, e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 68.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem o direito de receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 70.^a

Certificado de trabalho

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO XIV

Direitos sindicais

Cláusula 71.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei e neste CCT.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

Cláusula 72.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previstos na lei.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 60 ou 96 horas anuais retribuídas, consoante o delegado integre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de 36 horas, salvo motivo atendível.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, sempre que a ausência prevista for superior a 15 dias, a antecedência mínima prevista no número anterior deve ser de 10 dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 74.^a

Direito à informação e consulta

1 — Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste CCT, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 75.^a

Quotização sindical

1 — O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

Cláusula 76.^a

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO XV

Relações entre os outorgantes

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5 — Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 78.^a

Conciliação, mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT, preferencialmente, pelo recurso à conciliação ou mediação.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Regras de transição e integração das categorias profissionais

1 — Com efeitos a 1 de Outubro de 2005, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCTV de 1981	Nova designação
Ajudante de motorista	Ajudante de motorista.
Analista de 1. ^a e 2. ^a	Técnico analista químico.
Analista auxiliar Analista estagiário	Analista químico adjunto.
Analista de sistemas	Analista de sistemas.
Auxiliar de laboratório	Auxiliar de laboratório.
Contínuo (mais um ano e menos um ano). Guarda (mais um ano e menos um ano). Porteiro (mais um ano e menos um ano).	Auxiliar de serviços gerais.
Caixa	Caixa.
Caixeiro de 1. ^a , 2. ^a e 3. ^a Praticante de caixeiro do 4. ^o , 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o anos. Ajudante de caixeiro do 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o anos. Conferente Debitador	Empregado de armazém.
Chefe de secção/produção Chefe de secção/controlo analítico Chefe de secção/escritório Chefe de secção/propaganda médica Chefe de secção/vendas	Chefe de secção.
Chefe de serviços	Chefe de serviços.

Categorias do CCTV de 1981	Nova designação
Contabilista	Contabilista.
Guarda-livros	Contabilista.
Delegado de propaganda médica Delegado propaganda médica Estagiário.	Delegado de informação médica.
Demonstrador	Demonstrador.
Desenhador (mais três anos e menos três anos). Tirocinante do 1. ^o ano e do 2. ^o ano	Desenhador.
Desenhador projectista publicitário	Desenhador publicitário.
Director de serviços	Director.
Distribuidor	Distribuidor.
Embalador de armazém (menos um ano e mais um ano).	Embalador.
Embalador de produção (mais um ano e menos um ano).	Embalador de produção.
Caixeiro encarregado Encarregado de lavandaria Encarregado de sector Encarregado de serviços auxiliares Encarregado de refeitório (1. ^a e 2. ^a) Fogoeiro encarregado Embalador encarregado Preparador técnico encarregado	Encarregado.
Encarregado geral de armazém Encarregado geral de manutenção	Encarregado geral.
Escriturário de 1. ^a e 2. ^a	Técnico administrativo.
Escriturário de 3. ^a Estagiário de 1. ^a , 2. ^a e 3. ^a	Assistente administrativo.
Fogoeiro de 1. ^a , 2. ^a e 3. ^a Ajudante ou achegador 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o anos.	Fogoeiro.
Higienizador	Analista químico auxiliar; ou Auxiliar de laboratório; ou Preparador técnico auxiliar.
Lavadeira (menos um ano e mais um ano).	Trabalhador de limpeza.
Motorista de ligeiros Motorista de pesados	Motorista (ligeiros e pesados).
Oficial de manutenção e conservação industrial.	Técnico de manutenção e conservação.

Categorias do CCTV de 1981	Nova designação
Carpinteiro Estocador Pedreiro Pintor Afinador de máquinas Canalizador Lubrificador Maçariqueiro Maquinista de força motriz Mecânico de automóveis Pintor de veículos e máquinas Serralheiro civil Serralheiro mecânico Soldador Torneiro mecânico Electricista (bobinador, alta tensão e baixa tensão). Jardineiro	Auxiliar de manutenção e conservação.
Operador de computador sénior Operador de computador júnior Programador de informática	Técnico de informática.
Preparador técnico de 1.ª e 2.ª	Preparador técnico.
Preparador técnico auxiliar Preparador técnico estagiário	Preparador técnico adjunto.
Prospector de vendas	Analista de mercado.
Secretário de direcção	Secretário(a) de direcção.
Servente de armazém	Servente.
Técnico	Técnico especialista.
Técnico estagiário	Técnico especialista estagiário.
Telefonista	Telefonista/recepcionista.
Tesoureiro	Tesoureiro.
Técnico de contas	Técnico oficial de contas.
Trabalhador de limpeza	Trabalhador de limpeza.
Tradutor	Técnico especialista.
Vendedor	Vendedor.
Vendedor especializado	Vendedor especializado.

2 — Todas as categorias profissionais não previstas na tabela constante do número anterior são eliminadas.

Cláusula 80.^a

Tabela de retribuições mínimas

Durante o período compreendido entre 1 de Outubro de 2009 e 30 de Setembro de 2010 aplicam-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

Cláusula 81.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 82.^a

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (Boletim do Trabalho e Emprego)*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004, e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 1.^a

2 — Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de mercado. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Analista químico auxiliar. — Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo. — Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar de laboratório. — Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Auxiliar de manutenção e conservação. — Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, electricista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

Preparador técnico auxiliar. — Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados; procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção; assiste às linhas de produção.

Auxiliar de serviços gerais. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Empregado de armazém. — Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Chefe de secção. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

Contabilista. — Organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Delegado de informação médica. — Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica, junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

Demonstrador. — Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desenhador. — Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos,

utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador publicitário. — Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Director. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Distribuidor. — Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador. — Acondiciona, desembala e movimentação os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação; utiliza métodos manuais ou mecânicos no exercício das suas funções.

Embalador de produção. — Procede a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção.

Encarregado. — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado geral. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Especialista de aplicações. — Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico; selecciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e ou instalações; resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e ou equipamentos; colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes quer aos elementos da equipa de vendas quer aos da assistência técnica; dá formação a clientes; mantém actualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e ou clientes.

Fogueiro. — Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar o bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Gestor de produto. — Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser

responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas actividades de formação.

Monitor de ensaios clínicos. — Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa. Avalia os resultados monitorizados e elabora os respectivos relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários.

Motorista (ligeiros/pesados). — Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

Preparador técnico. — Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Secretário(a) de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente. — Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

Técnico especialista. — Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores. Curso superior adequado. Estágio de um ano como técnico especialista estagiário.

Técnico especialista estagiário. — Executa tarefas, sob orientação de um técnico especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito. Curso superior adequado. Após um ano de permanência nesta categoria, ascende a técnico especialista.

Técnico. — Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico administrativo. — Organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elaborar estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos. Habilitações mínimas para admissão: 12.º ano de escolaridade.

Técnico de análise química. — Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade,

a efectuar durante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Técnico de informática. — A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação. — Instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico oficial de contas. — Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Telefonista/recepcionista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro. — Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elaborar os orçamentos de tesouraria. Mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro.

Trabalhador de limpeza. — Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

Vendedor. — Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de actividade.

Vendedor especializado. — Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada que requeiram formação técnico-científica complementar.

ANEXO II

Retribuições de base mensais mínimas

(Valores em euros)

Nível	Categoria	Retribuição
I	Director	1 867
II	Chefe de serviços	1 482

(Valores em euros)		
Nível	Categoria	Retribuição
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 319
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 098
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico de análise química Técnico de informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	869
VI	Analista químico auxiliar Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível v (*) Desenhador Foguetista Motorista Preparador técnico auxiliar Vendedor	698
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/recepcionista	583
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	501

(*) O estágio não pode ter duração superior a um ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo v.

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária

- Cláusula 29.^a («Refeições») — €13,90.
Cláusula 30.^a («Viagem em serviço») — €55.
Cláusula 50.^a («Subsídio de refeição») — €6,10.
Cláusula 51.^a («Diuurnidades») — €5,70.
Cláusula 52.^o («Abono para falhas») — €35,30.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugada com o artigo 496.º, do Código do

Trabalho, serão potencialmente abrangidas pela presente convenção colectiva de trabalho 280 empresas e 5000 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Abril de 2010.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas, mandatário.

Pela SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 21 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 100/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*
 2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.
 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

- 1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*
 6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a €31.
 7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

- 1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de €33,50, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.
 2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €3,25.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

- 1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de €53,50 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.
 2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:
 a) Refeição — €14;
 b) Alojamento e pequeno-almoço — €34.
 3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 085
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	940
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	835
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	775
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	725
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	680
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	630
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	585
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	570
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	485
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	475
12	Praticante e paquete	475

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Abril de 2010.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Joaquim Guilherme Gandara Marques, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Depositado em 20 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 99/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e GEIRA, S. A., e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 254, sendo o número de empregadores 2.

3 — As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A. — gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, S. A. — outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente ACT rege-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com alteração salarial e outras publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, dando nova redacção às cláusulas e anexos seguintes:

Cláusula 52.^a

Remuneração

- 1 —
- 2 —
- 3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.
- 4 —
- 5 —

Cláusula 55.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — €162;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — €131,03;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — €114,52;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — €100,84;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — €85,45;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — €78,64.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) €1,56 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou

envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) €0,94 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

Cláusula 67.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de €8,62 por cada dia de trabalho efectivo.

- 2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1 — Supervisor/encarregado	1 371	1 494	1 557	1 619	1 713	1 837
2 — Supervisor/encarregado-adjunto	1 215	1 277	1 339	1 401	1 463	1 526
3 — Operador principal de portagens	932	985	1 039	1 094	1 151	1 215
4 — Operador de portagens	635	685	746	799	854	917
5 — Operador de centro de controlo de tráfego	932	985	1 039	1 094	1 151	1 215
6 — Oficial de conservação e manutenção	880	929	985	1 047	1 109	
7 — Ajudante de conservação e manutenção	625	671	736	798	861	
8 — Fiel de armazém	748	798	841	888	947	996
9 — Técnico administrativo	935	996	1 072	1 152	1 246	1 371
10 — Secretário de administração	1 122	1 215	1 330	1 371	1 433	
11 — Secretário de direcção	748	861	932	996	1 059	
12 — Escriturário	686	748	811	873	935	996
13 — Operador administrativo ⁽¹⁾	655	718	811	873	935	
14 — Tesoureiro	996	1 072	1 152	1 246	1 371	1 496

(¹) Telefonista — rececionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 14 de Maio de 2010.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

João Albino Correia Grade, presidente do conselho de administração.

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, administrador.

Pela GEIRA, S. A.:

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, presidente do conselho de administração.

João Albino Correia Grade, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Adérito Rocha Almeida, secretário nacional.

Depositado em 24 de Maio de 2010, a fl. 79 do livro n.º 11, com o n.º 101/2010, 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 CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este acordo de Empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território de Portugal continental e obriga, por um lado, a Empresa CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., cuja principal actividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço membros das associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1 — O presente AE altera o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

4 — A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efectuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 5.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a Empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.

3 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 4.^a

Admissões

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

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

3 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.

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

Cláusula 5.^a

Informação

1 — A Empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar a Empresa sobre aspectos relevantes para a prestação do trabalho.

3 — A Empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à Empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a Empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou a pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

5 — Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.

6 — A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.

7 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

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

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Reconversões

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

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

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

Cláusula 9.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da Empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

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

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência definitiva de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar €74,08 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de retribuição base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1 — A Empresa pode, quando o interesse da Empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3 — A Empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

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

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da

retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da Empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a Empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respectivos processos individuais, sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;

m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

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

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

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

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

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

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.ª, «Transferência definitiva de local de trabalho», e 12.ª, «Transferência temporária de local de trabalho»;

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

h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da Empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

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

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

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática culposa, por parte da Empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 18.ª

Princípios gerais

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

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

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

b) «CS» (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma empresa;

c) «CI» (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

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

Cláusula 19.ª

Reuniões

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Competência dos delegados sindicais

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

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

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

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

d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

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

Cláusula 21.ª

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

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

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

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

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

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6+(n - 500) 200$.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva Empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 23.^a

Reuniões

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

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

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

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

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

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

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

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

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

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 27.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de 39 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas

de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 31.^a, «Turnos».

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

b) «Horário móvel» aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;

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

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

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

Cláusula 31.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

5 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua actividade nesse regime.

Cláusula 32.^a

Laboração contínua

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

2 — Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1 — A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de Janeiro a Dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de Maio a Setembro.

2.2 — As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3 — Poderão ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 33.^a

Troca de turnos

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

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

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

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

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

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.

4 — O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efectiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se refere o número anterior e inicia-se em cada dia imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

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

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

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

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos.

3 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

6 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.^a, «Subsídio de isenção de horário de trabalho».

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

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

3 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da Empresa.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste AE.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

b) Durante o todo período normal de trabalho diário imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

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

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

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de €1,28;

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

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

a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;

b) Almoço — das 12 às 14 horas;

c) Jantar — das 19 às 21 horas;

d) Ceia — das 24 às 2 horas.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

2 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

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

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

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 41.^a

Trabalho em tempo parcial

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a cinco horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

2 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste AE que não presuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

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

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

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

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

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

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 44.^a

Férias

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

2 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser ga-

rantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

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

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

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

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

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

11 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 46.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

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

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

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 47.^a

Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 48.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

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

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

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 51.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 52.^a

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre autorizadas e retribuídas pela Empresa as seguintes faltas:

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

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

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) As dadas até vinte e quatro horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário.

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

a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;

b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;

c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 54.^a

Comunicação e justificação de faltas

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

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

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

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

5 — A Empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 53.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.^a

2 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o que será descontado na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 58.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

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

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

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

1 — A Empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efectuado por escrito e acompanhado da respectiva justificação.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da Empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 60.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições bases mínimas constantes do anexo III, «Tabela de retribuições mínimas».

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

Cláusula 61.^a

Determinação da retribuição horária

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

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

2 — As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa que, à data de 31 de Maio de 1994, estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

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

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 20% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 31.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8,5% e 6% da retribuição base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

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

5 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

6 — As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7 — As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8 — No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

9 — Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da Empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respectivamente.

Cláusula 64.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das retribuições da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R/N$$

sendo:

M = média simples das retribuições;

R = soma das retribuições de todos os grupos salariais;

N = número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de cêntimos imediatamente superior.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

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

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

3 — No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

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

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Aos trabalhadores que se encontrem seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios da Empresa será pago mensalmente um subsídio do seguinte valor:

Aspirante — €25,65;

Bombeiro — €34,13.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que faltem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 75 % para as horas diurnas;

b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

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

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

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

Cláusula 69.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de €51,51.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a €462,79 mensais em média anual.

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

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;

b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

7 — Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 45.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 44.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 13 % da retribuição de base por cada período de prevenção efectivamente cumprido nos termos do estabelecido no n.º 4 da cláusula 34.^a;

b) Retribuição do trabalho suplementar efectivamente prestado;

c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efectivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste AE;

d) Folga de compensação pelo trabalho efectivamente prestado entre as 22 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.^a deste AE;

e) Garantia de transporte da Empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;

f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do n.º 1 da cláusula 77.^a deste AE.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período

de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;

b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

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

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

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

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

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de €5,35 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de €9,33.

5 — Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.

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

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

8 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — €59,77;

Ama — €38,91.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade

o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 77.^a

Subsídio de transporte

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

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

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

Cláusula 78.^a

Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da Administração Pública.

2 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Infracção disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

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

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

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

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa

deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *b)*, *f)*, *g)* e *h)* do número anterior determina a nulidade insuperável do processo e a conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea *f)* do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h)* do n.º 3.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e)* da cláusula 16.^a deste acordo;

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 86.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 84.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

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

2 — Se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 87.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo

ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;

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

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

d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

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

f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;

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

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

i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 76.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

3 — Em tudo o mais aplica-se a legislação em vigor no que respeita aos direitos especiais do trabalho feminino.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.

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

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

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

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

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

Cláusula 89.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

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

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

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

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

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

b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

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

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

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

Até ao 6.º ano de escolaridade — €64,72/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — €85,64/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — €112,28/ano;

Ensino superior ou equiparado — €207,23/ano.

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

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

Cláusula 90.^a

Regalias sociais

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, a Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — A regalia prevista na alínea e) do n.º 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que se encontrem, ao abrigo de contrato de trabalho, ao serviço da Empresa à data da entrada em vigor do presente AE.

3 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente AE, aplicar-se-á o novo regime de complemento de reforma que consta como anexo iv ao presente AE.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1, alínea e), desta cláusula podem optar pelo regime previsto no número anterior através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na Empresa até à data da renúncia.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 91.^a

Princípio geral

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

Cláusula 92.^a

Obrigações da Empresa

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

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

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

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

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

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa,

estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 93.^a

Obrigações dos trabalhadores

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

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

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

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 95.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 94.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A Empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 95.^a

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

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

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

3 — De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

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

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

Cláusula 96.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CHST em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

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

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

Cláusula 97.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

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

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da Empresa, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da Empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;

h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 98.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

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

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 99.^a

Funcionamento da actividade de segurança

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

Cláusula 100.^a

Medicina no trabalho

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

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

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

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

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

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

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

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

CAPÍTULO XII

Disposições globais e finais

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da

Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de Empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 102.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

ANEXO I

Definição de funções

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

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

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

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das

actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e

de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

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

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

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

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

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

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

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida

ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Operador de processo de 2.ª (pasta e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente execu-

tar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

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

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

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

Operador de processo estagiário (pasta e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas

simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

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

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

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

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

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

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

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções

de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, rectificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

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

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

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

Técnico de instrumentação de controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

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

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

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluri-disciplinares.

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

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

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

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

b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

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

a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a co-

ordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;

d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

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

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

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

a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

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

a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

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

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

ANEXO II

Condições específicas

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

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior.

A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante

frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

- Fiel de 1.ª;
- Fiel principal;
- Oficial electricista de 1.ª;
- Oficial electricista principal;
- Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);

- Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica);
- Recepcionista de materiais de 1.ª;
- Recepcionista de materiais de 2.ª;
- Recepcionista de materiais de 3.ª (dois anos);
- Recepcionista de materiais principal;
- Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;
- Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª (dois anos);
- Técnico especialista de instrumentação.

A) Ajudante

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

B) Assistente administrativo

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

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

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5 anos.
9	Assistente administrativo do grau III	3 anos.
10	Assistente administrativo do grau II	3 anos.
11	Assistente administrativo do grau I	2 anos.
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano.	1 ano.
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.	1 ano.

C) Fiel de armazém

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

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

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	5 anos.
11	Fiel de armazém de 1.ª	3 anos.
12	Fiel de armazém de 2.ª	3 anos.

D) Operador industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de pasta, papel e energia

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

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

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado	5 anos
9	Operador de processo principal	4 anos.
10	Operador de processo de 1.ª	3 anos.
11	Operador de processo de 2.ª	3 anos.
12	Operador de processo de 3.ª	2 anos.
13	Operador de processo estagiário	1 ano.

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

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

- Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

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

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

- Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energia);

b) O prémio terá o valor horário de €0,69 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;

Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

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

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista de laboratório do grau V	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5 anos.
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3 anos.
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3 anos.
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2 anos.
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano.	1 ano.
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.	1 ano.

7 — Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os

graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

G) Técnico de manutenção

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

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

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV.	5 anos.
9	Técnico de manutenção do grau III.	3 anos.
10	Técnico de manutenção do grau II.	3 anos.
11	Técnico de manutenção do grau I.	3 anos.
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1 ano.
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1 ano.

IV — Deontologia profissional:

7 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

8 — Sempre que no exercício da sua profissão estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a

sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	12 anos	10 anos.
Técnico especializado	9 anos	8 anos.
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.
Civil		
Técnico especializado	9 anos	8 anos.
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.

II — Progressão na carreira:

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

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Mecânica/eléctrica		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4 anos	3 anos.
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.
Civil		
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4 anos	3 anos.
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.

I) Técnico de segurança

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei

b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — O plano de carreira de técnico de segurança compreende cinco níveis de progressão.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
6	Técnico de segurança do grau V	—
7	Técnico de segurança do grau IV	5 anos.
8	Técnico de segurança do grau III	5 anos.
9	Técnico de segurança do grau II	4 anos.
10	Técnico de segurança do grau I	3 anos.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções:

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores electricistas

I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos:

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5 — a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

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

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

III — Deontologia profissional:

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

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

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

M) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam,

cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

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

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

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);

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

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

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

Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;

Operador de processo de 1.ª (serviço de energia e recuperação);

Operador de evaporadores;

Operador de processo de 2.ª;

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);

Operador de processo de 3.ª;

b) O prémio terá o valor horário de €0,69 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.ª, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

M) Trabalhadores rodoviários

I — Admissão:

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Horário de trabalho:

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

5 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

O) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completarem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efectivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

P) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos:

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

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completarem um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional:

6 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1:

Director de departamento/serviços;
Técnico superior (grau vi).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau v).

Grupo 3:

Chefe de serviço i;
Técnico superior (grau iv).

Grupo 4:

Chefe de serviço ii;
Encarregado geral fabril;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau v);
Técnico administrativo/industrial (grau iv);
Técnico industrial de processo qualificado;
Técnico superior (grau iii).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial;
Encarregado fabril;
Encarregado de turno fabril;
Preparador de trabalho qualificado;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iv);
Técnico administrativo/industrial (grau iii);
Técnico industrial de processo de 1.^a;
Técnico superior (grau ii).

Grupo 6:

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

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);
Chefe de turno fabril;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Preparador de trabalho (grau I);
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico industrial de processo de 3.ª;
Técnico de conservação eléctrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico analista de laboratório (grau V);
Técnico de manutenção (grau V);
Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8:

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

Grupo 9:

Assistente administrativo (grau III);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;
Electricista principal;
Fiel de armazém qualificado;
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
Operador de computador de 1.ª;
Operador industrial principal;
Operador de processo principal (a);
Preparador de trabalho auxiliar;
Recepcionista de materiais principal;
Técnico analista de laboratório (grau III);
Técnico de conservação civil especialista;
Técnico de conservação eléctrica de 1.ª;

Técnico de conservação mecânica de 1.ª;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;
Técnico de manutenção (grau III);
Técnico de segurança (grau II).

Grupo 10:

Assistente administrativo (grau II);
Auxiliar administrativo principal;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
Controlador industrial principal;
Fiel de armazém principal;
Motorista (ligeiros e pesados) principal;
Oficial de 1.ª (b);
Operador de computador de 2.ª;
Operador industrial de 1.ª;
Operador de processo de 1.ª (c);
Recepcionista de materiais de 1.ª;
Técnico analista de laboratório (grau II);
Técnico de conservação civil de 1.ª;
Técnico de conservação eléctrica de 2.ª;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª;
Técnico de manutenção (grau II);
Técnico de segurança (grau I).

Grupo 11:

Assistente administrativo (grau I);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;
Controlador industrial de 1.ª;
Fiel de armazém de 1.ª;
Motorista (ligeiros e pesados);
Oficial de 2.ª (d);
Operador de computador estagiário;
Operador industrial de 2.ª;
Operador de processo de 2.ª (e);
Recepcionista de materiais de 2.ª;
Técnico analista de laboratório (grau I);
Técnico de conservação civil de 2.ª;
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;
Bombeiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
Controlador industrial de 2.ª;
Fiel de armazém de 2.ª;
Operador industrial de 3.ª;
Operador de processo de 3.ª;
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Recepcionista de materiais de 3.ª;
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

Grupo 13:

Ajudante;
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;

Operador industrial estagiário;
Praticante (laboratório/metalmúrgico);
Pré-oficial electricista do 1.º ano;
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;
Tirocinante;
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação);
Operador de digestor contínuo;
Operador de forno e caustificação;
Operador de tiragem;
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:

Electricista;
Fresador mecânico;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;
Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:

Electricista;
Fresador mecânico;
Rectificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(e) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);
Operador de evaporadores;
Operador de preparação de madeiras;
Operador de secadores e cortadora de tiragem;
Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010

(Em euros)

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 077	2 311	2 436	2 552	2 719
2	1 837	1 930	2 018	1 921	2 148	2 262	2 368	2 436
3	1 585	1 660	1 736	1 628	1 837	1 930	2 018	2 148
4	1 458	1 525	1 591	1 401	1 585	1 660	1 736	1 837
5	1 310	1 363	1 427	1 289	1 462	1 529	1 598	1 665
6	1 156	1 203	1 256	1 144	1 310	1 363	1 427	1 462
7				1 001	1 168	1 215	1 256	1 310
8				940	1 114	1 156	1 208	1 215
9				886	1 052	1 095	1 138	1 156
10				851	999	1 034	1 072	1 095

(Em euros)

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
11				803	945	980	1 019	1 034
12				757	896	926	966	980
13				706	839	867	903	926

A tab. I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

ANEXO IV

Novo regime de complemento de reforma

(cláusula 90.ª, n.º 3)

Texto de base para Fundo de Pensões

Cláusula 1.ª

Objectivo

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

Cláusula 2.ª

Participantes e beneficiários

1 — São participantes do Fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efectivo da associada.

2 — São beneficiários do Fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do Plano de Pensões.

Cláusula 3.ª

Definições

1 — A idade normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2 — O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido pago 14 vezes).

3 — Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestado à associada, com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.ª

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1 — A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.ª, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos 10 anos de serviço contínuo à associada.

2 — No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a

idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3 — A pensão de reforma mensal será devida pelo Fundo a partir do mês seguinte àquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela segurança social. O último pagamento da pensão será efectuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

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

$$PNR = 0,375\% \times SPF \times TSP$$

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

Cláusula 6.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

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

$$PNRD = 0,375\% \times SPFD \times TSPD$$

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

2 — Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá actualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1 — A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;

b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.^a;

c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, excepto para a situação definida no n.º 3 da cláusula 4.^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

2 — A pensão de viuvez será devida pelo Fundo a partir do mês seguinte àquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, excepto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a segurança social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1 — O montante da pensão de viuvez é igual a 60% da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2 — Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respectivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3% por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

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

Cláusula 10.^a

Prova de vida

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

Cláusula 11.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

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

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 200 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 30 de Abril de 2010.

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

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Aníbal da Conceição Neves, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 20 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*

Depositado em 24 de Maio de 2010, a fl. 79 do livro n.º 11, com o n.º 102/2010, 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 CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê, mediante a alteração da redacção das cláusulas 1.ª, 2.ª e 61.ª e o aditamento dos anexos VII e VIII, o acordo de empresa celebrado entre, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e, por outro, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, e cuja última alteração consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2008.

Cláusula 1.ª**Área e âmbito**

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — *(Sem alteração.)*
- 3 — *(Sem alteração.)*
- 4 — O presente acordo de empresa abrange um empregador e 328 trabalhadores.

Cláusula 2.ª**Vigência**

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — *(Sem alteração.)*
- 3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 61.ª**Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência**

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade, reforma por invalidez ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de Dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de Maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de Janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII.

3 — Os trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de Maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4 — A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido com efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5 — Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de Junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6 — Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

ANEXO VII**Plano complementar de benefício definido****Cláusula 1.ª****Complemento da pensão de reforma**

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela segurança social.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que,

somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional.

6 — Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Complemento da pensão de sobrevivência

1 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 1 desta cláusula.

4 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

ANEXO VIII

Plano complementar de contribuição definida

Cláusula 1.^a

Regras gerais

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela segurança social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3 — Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2009, sejam

participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiram a qualidade de efectivo a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Contas de valor acumulado

1 — Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

a) A conta empresa, que inclui o crédito inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.^a; e

b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.^a

2 — O crédito inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do anterior plano de benefício definido, calculadas por referência a 31 de Dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de Janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 4.^a

Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o benefício concedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2 — Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3 — Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.^a, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

Cláusula 5.^a

Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1 — O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta empresa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança social.

2 — Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança

social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acumulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3 — Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do n.º 1 da cláusula 1.ª, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no regime geral da segurança social, aplicar-se-á o regime estabelecido no n.º 4 da cláusula 11.ª

Cláusula 6.ª

Contribuições da empresa

1 — A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a conta empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75% do respectivo salário pensionável.

2 — A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos meses de Julho e de Novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a conta empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a conta empresa, correspondente a 50% do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5% do salário pensionável.

4 — Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empresa em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 7.ª

Contribuições do trabalhador

1 — O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a conta empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2 — O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3 — Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empregado em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 8.ª

Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor ilíquido das seguintes prestações efectivamente auferidas pelo trabalhador em cada mês: vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 9.ª

Regras gerais sobre contribuições

1 — Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

2 — Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.ª

Cláusula 10.ª

Interrupção e suspensão das contribuições

1 — Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em associações sindicais para além dos limites previstos na lei e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2 — Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.

3 — As contribuições da empresa serão suspensas nos casos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

Cláusula 11.ª

Cessação do contrato de trabalho antes da reforma — Direitos adquiridos

1 — Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, este terá direito:

a) À totalidade do saldo da sua conta empregado, correspondente ao valor das contribuições por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;

b) A uma percentagem do saldo da respectiva conta empresa, correspondente ao valor de todas as contribuições efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em função do tempo de serviço, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos	0
5 anos	50
6 anos	60
7 anos	70
8 anos	80
9 anos	90
10 ou mais anos	100

2 — O tempo de serviço corresponde à antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.^a, se suspendam ou interrompam as contribuições da empresa.

3 — Nas situações a que se refere o n.º 1, o valor acumulado da conta empregado e a percentagem da conta empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legislação aplicável.

4 — O trabalhador que não requeira a passagem à situação de reforma na data em que atingir a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da conta empregado, sem prejuízo da cessação do respectivo contrato de trabalho estabelecida no n.º 1 da cláusula 1.^a

5 — Os valores da conta empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na acepção da legislação sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiar as suas contribuições relativas a outros trabalhadores.

Lisboa, 23 de Abril de 2010.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

Filipe de Andrade Pereira Coelho, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT;

STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Adérito Gil, mandatário.

Luís Filipe Rodrigues, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares:

Jorge Manuel Brás Cascão, mandatário.

Depositado em 25 de Maio de 2010, a fl. 79 do livro n.º 11, com o n.º 105/2010, 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 CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê, mediante a alteração da redacção das cláusulas 1.^a, 2.^a e 61.^a e o aditamento dos anexos VII e VIII, o acordo de empresa celebrado entre, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e, por outro, a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, e cuja última alteração consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — *(Sem alteração.)*
- 3 — *(Sem alteração.)*
- 4 — O presente acordo de empresa abrange um empregador e 328 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — *(Sem alteração.)*
- 3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade, reforma por invalidez ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de Dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de Maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de Janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII.

3 — Os trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de Maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4 — A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido com efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5 — Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de Junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6 — Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

ANEXO VII

Plano complementar de benefício definido

Cláusula 1.^a

Complemento da pensão de reforma

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o conseqüente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela segurança social.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

6 — Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Complemento da pensão de sobrevivência

1 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 1 desta cláusula.

4 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

ANEXO VIII

Plano complementar de contribuição definida

Cláusula 1.^a

Regras gerais

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela segurança social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3 — Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2009, sejam participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiram a qualidade de efectivo a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Contas de valor acumulado

1 — Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

- a) A conta empresa, que inclui o crédito inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.^a; e
- b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.^a

2 — O crédito inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do anterior plano de benefício definido, calculadas por referência a 31 de Dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de Janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 4.^a

Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o benefício concedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2 — Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3 — Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.^a, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

Cláusula 5.^a

Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1 — O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta empresa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança social.

2 — Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acumulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3 — Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do n.º 1 da cláusula 1.^a, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no regime geral da segurança social, aplicar-se-á o regime estabelecido no n.º 4 da cláusula 11.^a

Cláusula 6.^a

Contribuições da empresa

1 — A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a conta empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75 % do respectivo salário pensionável.

2 — A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos

meses de Julho e de Novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a conta empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a conta empresa, correspondente a 50 % do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5 % do salário pensionável.

4 — Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empresa em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 7.^a

Contribuições do trabalhador

1 — O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a conta empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2 — O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3 — Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empregado em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 8.^a

Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor ilíquido das seguintes prestações efectivamente auferidas pelo trabalhador em cada mês: vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regras gerais sobre contribuições

1 — Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

2 — Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.^a

Cláusula 10.^a

Interrupção e suspensão das contribuições

1 — Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em associações sindicais para além dos limites previstos na lei

e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2 — Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.

3 — As contribuições da empresa serão suspensas nos casos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho antes da reforma — Direitos adquiridos

1 — Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, este terá direito:

a) À totalidade do saldo da sua conta empregado, correspondente ao valor das contribuições por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;

b) A uma percentagem do saldo da respectiva conta empresa, correspondente ao valor de todas as contribuições efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em função do tempo de serviço, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos	0
5 anos	50
6 anos	60
7 anos	70
8 anos	80
9 anos	90
10 ou mais anos	100

2 — O tempo de serviço corresponde à antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.^a, se suspendam ou interrompam as contribuições da empresa.

3 — Nas situações a que se refere o n.º 1, o valor acumulado da conta empregado e a percentagem da conta empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legislação aplicável.

4 — O trabalhador que não requeira a passagem à situação de reforma na data em que atingir a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança

social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da conta empregado, sem prejuízo da cessação do respectivo contrato de trabalho estabelecida no n.º 1 da cláusula 1.^a

5 — Os valores da conta empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na acepção da legislação sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiar as suas contribuições relativas a outros trabalhadores.

Lisboa, 14 de Maio de 2010.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

Filipe de Andrade Pereira Coelho, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares 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 Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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 da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Declaração

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas — João da Silva.*

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

22 de Abril de 2010.

Depositado em 20 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 97/2010, 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 SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê, mediante a alteração da redacção das cláusulas 1.ª, 2.ª e 61.ª e o aditamento dos anexos VII e VIII, o acordo de empresa celebrado entre, por um lado, a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e, por outro, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, e cuja última alteração consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2008.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — O presente acordo de empresa abrange 1 empregador e 360 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 61.^a**Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência**

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo Regime Geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade, reforma por invalidez ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de Dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de Maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de Janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida estabelecido no anexo VIII.

3 — Os trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de Maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4 — A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido, com efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5 — Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de Junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6 — Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

ANEXO VII**Plano complementar de benefício definido**Cláusula 1.^a**Complemento da pensão de reforma**

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo Regime Geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo

nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela segurança social.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional.

6 — Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a**Complemento da pensão de sobrevivência**

1 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 1 desta cláusula.

4 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

ANEXO VIII**Plano complementar de contribuição definida**Cláusula 1.^a**Regras gerais**

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo Regime Geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela segurança social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3 — Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2009, sejam participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiram a qualidade de efectivo a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Contas de valor acumulado

1 — Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

a) A conta empresa, que inclui o crédito inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.^a; e

b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.^a

2 — O crédito inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do anterior plano de benefício definido, calculadas por referência a 31 de Dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de Janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 4.^a

Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o benefício concedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2 — Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3 — Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.^a, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

Cláusula 5.^a

Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1 — O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta em-

presa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo Regime Geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança social.

2 — Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acumulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3 — Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do n.º 1 da cláusula 1.^a, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no Regime Geral da Segurança Social, aplicar-se-á o regime estabelecido no n.º 4 da cláusula 11.^a

Cláusula 6.^a

Contribuições da empresa

1 — A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a Conta Empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75 % do respectivo salário pensionável.

2 — A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos meses de Julho e de Novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a Conta Empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a Conta Empresa, correspondente a 50 % do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5 % do salário pensionável.

4 — Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva Conta Empresa em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 7.^a

Contribuições do trabalhador

1 — O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a Conta Empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2 — O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3 — Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva Conta Empregado em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 8.^a

Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor líquido das seguintes prestações efectivamente auferidas

pelo trabalhador em cada mês: vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regras gerais sobre contribuições

1 — Todas as contribuições, da Empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

2 — Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.^a

Cláusula 10.^a

Interrupção e suspensão das contribuições

1 — Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em associações sindicais para além dos limites previstos na lei e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2 — Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.

3 — As contribuições da empresa serão suspensas nos casos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho antes da reforma — Direitos adquiridos

1 — Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, este terá direito:

a) À totalidade do saldo da sua Conta Empregado, correspondente ao valor das contribuições por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;

b) A uma percentagem do saldo da respectiva Conta Empresa, correspondente ao valor de todas as contribuições efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em função do tempo de serviço, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos	0 %
5 anos	50 %

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
6 anos	60 %
7 anos	70 %
8 anos	80 %
9 anos	90 %
10 ou mais anos	100 %

2 — O tempo de serviço corresponde à antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.^a, se suspendam ou interrompam as contribuições da empresa.

3 — Nas situações a que se refere o n.º 1, o valor acumulado da Conta Empregado e a percentagem da Conta Empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legislação aplicável.

4 — O trabalhador que não requeira a passagem à situação de reforma na data em que atingir a idade normal de reforma estabelecida pelo Regime Geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da Conta Empregado, sem prejuízo da cessação do respectivo contrato de trabalho estabelecida no n.º 1 da cláusula 1.^a

5 — Os valores da Conta Empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na acepção da legislação sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiar as suas contribuições relativas a outros trabalhadores.

Lisboa, 23 de Abril de 2010.

Pela SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.:

Filipe de Andrade Pereira Coelho, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT;

STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Adérito Gil, mandatário.

Luís Filipe Rodrigues, mandatário.

Depositado em 25 de Maio de 2010, a fl. 79 do livro n.º 11, com o n.º 106/2010, 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 SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração.

Cláusula Prévia

A presente convenção colectiva revê, mediante a alteração da redacção das cláusulas 1.^a, 2.^a e 61.^a e o aditamento dos anexos VII e VIII, o acordo de empresa celebrado entre, por um lado, a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e, por outro, a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, e cuja última alteração consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — *(Sem alteração.)*
- 3 — *(Sem alteração.)*
- 4 — O presente Acordo de Empresa abrange 1 empregador e 360 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — *(Sem alteração.)*
- 3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade, reforma por invalidez ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de Dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de Maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de Janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida estabelecido no anexo VIII.

3 — Os trabalhadores referidos na alínea *a)* do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de Maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4 — A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido com efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5 — Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6 — Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

ANEXO VII

Plano complementar de benefício definido

Cláusula 1.^a

Complemento da pensão de reforma

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que *n* é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo *n* ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o conseqüente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela segurança social.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional.

6 — Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Complemento da pensão de sobrevivência

1 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 1 desta cláusula.

4 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

ANEXO VIII

Plano complementar de contribuição definida

Cláusula 1.^a

Regras gerais

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela segurança social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3 — Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2009, sejam participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiram a qualidade de efectivo a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Contas de valor acumulado

1 — Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

a) A conta empresa, que inclui o crédito Inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.^a; e

b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.^a

2 — O crédito Inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do an-

terior plano de benefício definido, calculadas por referência a 31 de Dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de Janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 4.^a

Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o benefício concedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2 — Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3 — Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.^a, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

Cláusula 5.^a

Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1 — O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta empresa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança social.

2 — Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela segurança social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acumulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3 — Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do n.º 1 da cláusula 1.^a, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no regime geral da segurança social, aplicar-se-á o regime estabelecido no n.º 4 da cláusula 11.^a

Cláusula 6.^a

Contribuições da empresa

1 — A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a conta empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75 % do respectivo salário pensionável.

2 — A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos

meses de Julho e de Novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a conta empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a conta empresa, correspondente a 50% do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5% do salário pensionável.

4 — Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empresa em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 7.^a

Contribuições do trabalhador

1 — O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a conta empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2 — O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3 — Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empregado em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 8.^a

Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor líquido das seguintes prestações efectivamente auferidas pelo trabalhador em cada mês: vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regras gerais sobre contribuições

1 — Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

2 — Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.^a

Cláusula 10.^a

Interrupção e suspensão das contribuições

1 — Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em

associações sindicais para além dos limites previstos na lei e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2 — Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.

3 — As contribuições da empresa serão suspensas nos casos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho antes da reforma Direitos adquiridos

1 — Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, este terá direito:

a) À totalidade do saldo da sua conta empregado, correspondente ao valor das contribuições por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;

b) A uma percentagem do saldo da respectiva conta empresa, correspondente ao valor de todas as contribuições efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em função do tempo de serviço, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos.	0%
5 anos.	50%
6 anos.	60%
7 anos.	70%
8 anos.	80%
9 anos.	90%
10 ou mais anos.	100%

2 — O tempo de serviço corresponde à antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.^a, se suspendam ou interrompam as contribuições da empresa.

3 — Nas situações a que se refere o n.º 1, o valor acumulado da conta empregado e a percentagem da conta empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legislação aplicável.

4 — O trabalhador que não requeira a passagem à situação de reforma na data em que atingir a idade normal

de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da conta empregado, sem prejuízo da cessação do respectivo contrato de trabalho estabelecida no n.º 1 da cláusula 1.ª

5 — Os valores da conta empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na acepção da legislação sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiar as suas contribuições relativas a outros trabalhadores.

Lisboa, 14 de Maio de 2010.

Pela SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.:

Filipe de Andrade Pereira Coelho, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares 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 Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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 da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — Pela Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Alberto Valério Dinis*.

Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vitor Pereira*.

Declaração

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas — João da Silva.*

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

22 de Abril de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 96/2010, 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 Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Alteração de matéria pecuniária.

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referida por

Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 200 trabalhadores.

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na Empresa, a saber:

Mais de 12 anos — €100,02;

Mais de 16 anos — €133,36;

Mais de 20 anos — €166,70;

Mais de 24 anos — €200,04;

Mais de 28 anos — €233,38.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3% do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de 11 anuidades, com o valor unitário de €8,33.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar 12 anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Lisboa, 17 de Maio de 2010.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

José Manuel Silva Rodrigues, presidente do conselho de administração.

Fernando Moreira da Silva, vogal do conselho de administração.

Pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas:

Manuel Jorge Mendes Oliveira, vice-presidente.

Carlos Manuel Ramos Rocha, tesoureiro.

Depositado em 26 de Maio de 2010, a fl. 79 do livro n.º 11, com o n.º 107/2010, 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 COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

UGT — Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre

Estatutos aprovados no congresso fundador, realizado em 17 de Abril de 2010.

Estatutos da UGT — Portalegre

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — A UGT — Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre, adiante designada por UGT — Portalegre, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT—União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT — Portalegre abrange todo o distrito de Portalegre e tem a sua sede em Portalegre.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A UGT — Portalegre adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Portalegre» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT — Portalegre é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT — Portalegre é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT — Portalegre rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT — Portalegre o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT — Portalegre exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT — Portalegre e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT — Portalegre são as fixadas no Regulamento de Tendências, anexo a estes estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT — Portalegre prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da

qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Portalegre, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT — Portalegre

Artigo 7.º

Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT — Portalegre as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Portalegre desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

Artigo 8.º

Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT — Portalegre associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Portalegre.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT — Portalegre associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Portalegre e que exerçam a sua actividade no distrito de Portalegre, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

Artigo 9.º

Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT — Portalegre, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT — Portalegre.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT — Portalegre, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT — Portalegre e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT — Portalegre trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT — Portalegre, nos termos dos presentes estatutos e do Regulamento Eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT — Portalegre, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT — Portalegre;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT — Portalegre na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT — Portalegre para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT — Portalegre;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT — Portalegre;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT — Portalegre;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT — Portalegre, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT — Portalegre sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT — Portalegre, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro

mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT — Portalegre o correspondente a 10% da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT — Portalegre.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT — Portalegre, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

Artigo 14.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT — Portalegre

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT — Portalegre:

a) O congresso;

b) O conselho geral;

- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 16.º

Composição do congresso

- 1 — O congresso é o órgão máximo da UGT — Portalegre.
- 2 — O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no Regulamento Eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT — Portalegre e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no Regulamento Eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 350 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no Regulamento Eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do Regulamento Eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT — Portalegre poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 17.º

Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

e) Aprovação do regimento do congresso;

f) Fixação das quotizações sindicais;

g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT — Portalegre e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

Artigo 18.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Portalegre, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT — Portalegre, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT — Portalegre, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10% dos delegados ao congresso.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Portalegre, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Portalegre, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores

em nome individual, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Portalegre com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 20.º

Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT — Portalegre.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

Artigo 21.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidentes e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados.

Artigo 22.º

Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 23.º

Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 24.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT — Portalegre.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a)* A mesa do congresso;
- b)* Os membros do secretariado.

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT — Portalegre ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo Regulamento Eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

Artigo 25.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT — Portalegre, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT — Portalegre no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT — Portalegre;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;
- i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;
- j) Aprovar o Regulamento Eleitoral do congresso;
- k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT — Portalegre aceites pelo secretariado.

Artigo 26.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 27.º

Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO III

Do secretariado

Artigo 28.º

Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT — Portalegre e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT — Portalegre é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

Artigo 29.º

Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT — Portalegre obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado, nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT — Portalegre.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;

b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

c) Representar a UGT — Portalegre em juízo e fora dele;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT — Portalegre;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT — Portalegre e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — Portalegre é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT — Portalegre;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT — Portalegre, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT — Portalegre;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 34.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 35.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente e extraordinariamente a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Das disposições comuns

Artigo 36.º

Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT — Portalegre, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

Artigo 37.º

Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT — Portalegre, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30% dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30% dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

Artigo 38.º

Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 39.º

Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT — Portalegre podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT — Portalegre deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e

só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT — Portalegre, o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT — Portalegre, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT — Portalegre, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 40.º

Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT — Portalegre.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT — Portalegre.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT — Portalegre.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT — Portalegre

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT — Portalegre:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT — Portalegre:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT — Portalegre, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT — Portalegre para o qual tenham sido eleitos os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;
- c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT — Portalegre.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT — Portalegre.

Artigo 43.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

Artigo 44.º

Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1 — A UGT — Portalegre possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT — Portalegre.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT — Portalegre.

Artigo 46.º

Receitas

1 — Constituem receitas da UGT — Portalegre:

- a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotas;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT — Portalegre para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT — Portalegre, sempre que deles resulte o desígnio

de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT — Portalegre.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT — Portalegre a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT — Portalegre, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT — Portalegre e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT — Portalegre.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT — Portalegre poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT — Portalegre que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou membros dos órgãos da UGT — Portalegre que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Portalegre que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT — Portalegre;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT — Portalegre;
- c) Praticarem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT — Portalegre e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT — Portalegre sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o Regulamento Eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

Artigo 53.º

Direitos dos membros dos órgãos da UGT União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT — Portalegre, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT — Portalegre, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT — Portalegre, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT — Portalegre, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT — Portalegre, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 54.º

Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT — Portalegre são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 55.º

Dissolução da UGT — Portalegre

1 — A dissolução da UGT — Portalegre só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT — Portalegre, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 56.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 57.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT — Portalegre, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT — Portalegre e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT — Portalegre, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5% dos delegados ao congresso da UGT — Portalegre.

Artigo 5.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT — Portalegre não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT — Portalegre, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT — Portalegre;

b) Desenvolver junto dos trabalhadores que representam acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 21 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 128 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Contabilistas

Eleição em 29 de Março de 2009 para mandato de dois anos.

Direcção

Manuel da Silva Coutinho.

Adelino Gilberto do Amaral Heleno.

Carlos Eugénio Rodrigues Vaz.

Vicente Lopes da Neta.

Antero Rua Pereira.

Maria Adelaide N. Baptista.

Suplentes

Olga Maria Faustino dos Santos.

Jacinto Pinheiro.

UGT — Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre

Eleição em 17 de Abril de 2010, para mandato de quatro anos.

Identificação dos membros do secretariado, eleitos no congresso fundador da UGT — Portalegre, em 17 de Abril de 2010, para o mandato de 2010-2014.

Secretariado da UGT — Portalegre

Presidente — José Chambel Tomé, portador do cartão de cidadão n.º 02375983, Sindicato SITESE, administrativo/pensionista.

Secretários:

Eleutério Jesus Marchão Baptista, portador do cartão de cidadão n.º 01453554, Sindicato SBSI, bancário no BCP.

Maria do Rosário Silva Farinha Lopes, portadora do bilhete de identidade n.º 7843580, de 26 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato SINDEQ, operária fabril da DYN'AERO.

José Manuel Chapelli Alberich de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 2847209, de 15 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Portalegre, sindicato FNE, professor, Ministério da Educação.

João José Forte Neves, portador do bilhete de identidade n.º 6228354, de 17 de Maio de 2001, do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato SINDEP, professor na Escola EBI Monforte.

Jorge da Conceição Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 5403740, do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato SINTAP, funcionário público no Estabelecimento Prisional Regional de Elvas.

Paulo Filipe Casal Ribeiro Mendes Ramos, portador do bilhete de identidade n.º 8087839, de 30 de Julho de 2003,

do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato STE, inspector no Instituto de Segurança Social, I. P.

Suplentes:

António João Parra Queiroz, portador do cartão de cidadão n.º 02061963, Sindicato SITESE, inspector no Instituto de Segurança Social, I. P.

Paulo Alexandre Mendes Reizinho, portador do bilhete de identidade n.º 8597841, de 3 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato SINDEL, técnico SJT, EDP — Distribuição.

João Manuel Camejo Candeias, portador do bilhete de identidade n.º 6205833, de 11 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato SINDITE, técnico de análises clínicas e de saúde pública na ULS-NA, E. P. E. — Hospital Dr. José Maria Grande.

João José Garção Gil Ceia, portador do cartão de cidadão n.º 5393878, do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato SINDETELCO, TCN, CTT.

José Maria Poeiras Ludovino, portador do bilhete de identidade n.º 4830284, de 10 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato SITRA, motorista na Serraleite.

Arménio Manuel Trindade Ricardo, portador do cartão de cidadão n.º 5100539, do arquivo de identificação de Portalegre, Sindicato SETAA, assistente técnico na Autoridade Florestal Nacional.

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro

Eleição em 16 e 17 de Março de 2010, para mandato de quatro anos.

Direcção

Nome	Número de sócio	Local de trabalho	Número de bilhete de identidade	Arquivo	Data de emissão
José Manuel Mota Dias	4590	Hospitais Universidade Coimbra, E. P. E.	3845275	Coimbra	2-9-1999
António Macário Monteiro	7107	Direcção Regional Educação do Centro	2997613	Viseu	3-9-2004
António José Soares Trindade	33853	Departamento Engenharia Mecânica	7860620	Coimbra	28-3-2002
Cândido Carlos Casqueira	25720	Universidade de Aveiro	5080558	Aveiro	10-11-2008
Dora Maria Silva Alves	29302	Instituto Português Oncologia FG	6628598	Coimbra	27-3-2003
Filomena Nazaré Cardoso Almeida e Silva	34409	Centro Formação Prof. Indústria Calçado — S. J. Madeira	8142047	Aveiro	23-6-2008
Francelina Conceição Rodrigues Cruz	26668	Hospitais da Universidade de Coimbra	4418900	Coimbra	1-9-2000
Hermínio Cabo Figueiredo	25614	Agrupamento de Escolas S. Pedro Sul	6670500	Viseu	11-2-2003
Lucília Fernanda Pinto Monteiro	34391	Alfândega de Aveiro	9644501	Lisboa	16-3-2005
Manuel Alberto Cabete Margato	22517	GNR Posto Territorial Tocha	4381876	Coimbra	14-9-1999
Manuel Simões Rodrigues	4589	Instituto Sup. Contab. Administ. Aveiro	3322077	Aveiro	16-10-2007
Maria Conceição Batista Nogueira	28484	Direcção Estradas de Coimbra	9240089	Coimbra	7-5-2004
Maria Helena Lopes Gameiro	28854	Agrupamento de Escolas Gualdim Pais	6625596	Lisboa	9-2-2000
Maria Isabel Fernandes	23789	Museu Nacional Machado de Castro	8291154	Coimbra	11-5-2001
Rosa Dulce Neves Costa	21913	IEFP — Centro Emprego Figueira Foz	4482514	Coimbra	24-5-2001
Alexandrina Gonçalves Alves	31566	Centro Saúde Fornos Algodres	9937112	Guarda	17-3-2006
Carlos Manuel Fontes	32148	Escola Secundária José Falcão	10362586	Coimbra	27-12-2000
Cassilda Almeida Machado	33429	Hospital S. Teotónio, E. P. E.	11492362	Viseu	10-4-2008
Elisa Rocha Pinto	20252	Agrupamento D. Dinis — Leiria	6469399	Leiria	5-8-2005
João Adelino Vidal Capão	35773	Hospital Santo André	7809606	Leiria	21-8-2002
José António Santos Duarte	25637	Agrupamento de Escolas Infante D. Henrique — Viseu	6393216	Viseu	10-10-2002
José Pedro Branquinho Branco	30100	Parque Arqueológico Vale do Côa	7056273	Guarda	10-4-2001
Manuel Augusto Rodrigues Barge	22084	Agrupamento de Escolas Ovar	6203625	Lisboa	25-7-2006
Manuel Silva Teixeira	34307	CHPC — Unidade Sobral Cid	7778192	Coimbra	16-5-2007
Maria Teresa de Jesus	20921	Hospitais Universidade Coimbra, E. P. E.	4476371	Coimbra	16-5-2007
Paulo Joaquim Baptista Oliveira	28917	Hospital S. Sebastião — Santa Maria da Feira	10495346	Lisboa	21-10-2002
Pedro Vasco Gouveia	37252	FCTUC — Serviços Centrais	8445531	Coimbra	13-3-2006

Nome	Número de sócio	Local de trabalho	Número de bilhete de identidade	Arquivo	Data de emissão
Rui Jorge Alves Nunes	33639	Agrupamento de Escolas Pinheiro Bemposta	11366731	Lisboa	14-11-2005
Tito Jorge Silva Tavares	28882	Escola Secundária Mealhada	9559606	Aveiro	17-9-2004
Urbino José Ferreira Almeida	24253	Escola Secundária Seia	4230253	Guarda	7-6-2000
Alexandre Fernandes Victor	37711	Fundação Cultural UC — Estádio Universitário	4008289	Coimbra	15-11-2005
Alexandre Martinho Simões	22904	Centro Hospitalar Coimbra, E. P. E.	8390045	Coimbra	25-10-2007
Ana Bela Felícia Torres Adelino	32319	DRAPC — Delegação Regional Coimbra	6562977	Coimbra	3-10-2001
Ana Cristina Sousa Mota	31398	Agrupamento de Escolas Caranguejeira	9705803	Leiria	2-6-2005
Anabela Maria Rodrigues	37399	Agrupamento de Escolas Álvaro Viana Lemos — Lousã	8978095	Coimbra	26-7-2006
António Manuel Cruz Costa Oliveira	26343	Centro Saúde Figueira Foz	8552130	Coimbra	29-1-2005
César Alexandre Jesus Corte Real	36772	APPACDM — Viseu	9329292	Viseu	15-5-2006
Cristina Maria Crisóstomo Valério	37706	Centro Distrital Sol. Seg. Social Coimbra	10203370	Coimbra	6-7-2007
Elisabete Maria Cardoso Órfão	35266	Caritas — Centro Social N.º Sr.ª Milagres — Coimbra	11039743	Coimbra	25-5-2004
Filipa Eugénia da Cruz Moreira	37751	Centro Distrital Sol. Seg. Social Viseu	10304000	Viseu	Cartão de cidadão
Filomena Luz Alves Machado Jorge	20900	Comissão Coord. Desenv. Região Centro	4483867	Coimbra	Cartão de cidadão
Graça Maria Ferreira de Lemos	21270	Instituto Português Sangue	4488591	Coimbra	23-1-2001
Jacinto Augusto Calado Lopes	36284	Hospitais Universidade Coimbra, E. P. E.	9337110	Coimbra	2-1-2006
Jaime Manuel Simões Marques Santos	27336	Agrupamento Escola Gafanha	7931673	Viseu	18-3-2003
Manuel António Jesus Ribeiro	37807	Escola Sup. Tecnologia Gestão Arte Design	11243034	Lisboa	16-10-2007
Manuel Mário Domingos	22200	DRAPC — Delegação Regional Aveiro	6335068	Aveiro	8-10-2004
Margarida Maria Ramos Dias	33655	Instituto Politécnico Coimbra	7697649	Coimbra	10-12-2002
Maria Conceição Francisco Sequeira Cruz	27291	Agrupamento de Escolas Dr.ª Maria Alice Gouveia	7051771	Coimbra	12-1-2001
Maria Helena Cortez Oliveira	32640	Estabelecimento Prisional Coimbra	10302148	Coimbra	26-12-2006
Maria Jesus Fernandes Barra Assunção	23650	Direção Regional Economia Centro	4375480	Coimbra	8-3-2007
Maria José Ferreira Ventura Frade	19864	Faculdade de Letras da UC	4361859	Coimbra	21-4-2009
Maria Teresa Martins Ângelo Moreira	37412	Santa Casa Misericórdia Tentúgal	10840144	Coimbra	16-6-2003
Orlando Borges Ferreira	36269	Serviços Acção S Universidade Coimbra	4475881	Coimbra	12-11-2001
Pedro Manuel Marques Luz Sales	35502	Museu Monográfico Combriga	4420005	Coimbra	22-3-2004
Victor Manuel Rodrigues Amado	37531	Administração Reg. Hidrográfica Centro, I. P.	8614069	Coimbra	9-7-2003
Suplentes:					
Ana Isabel Ruivo Cartaxo Gouveia	37189	Direção Regional Educação Centro	9526664	Coimbra	12-8-2008
Isabel Maria Alves Lopes Barata Salgueiro	30713	Agrupamento de Escolas Castanheira Pêra	8280784	Leiria	23-7-2003
Paula Marisa Barbosa Carvalho	28176	Agrupamento de Escolas Albergaria-a-Velha	10668914	Aveiro	27-5-2008
Vítor Manuel Brito Moura	25137	Agrupamento de Escolas Loriga	8430926	Guarda	13-11-2006
Susana Oliveira da Silva	32286	CHEDV — Unidade S. Sebastião	10321376	Aveiro	16-3-2006
Helena Maria Gomes Bernardo	34747	Hospital Militar Regional n.º 2	6308029	Coimbra	16-9-2003
Natércia Maria Santos Mirão Vicente	29181	Centro Distrital Sol. Seg. Social Coimbra	7705156	Coimbra	21-3-2007
Leonilde Silva Germano Rasteiro	31463	Agrupamento de Escolas Colmeias	4198166	Leiria	2-10-2003
Cristina Maria Soares Chula Tavares Rocha	26831	Serviço Social Universidade Aveiro	5534707	Aveiro	1-6-2001
João Guilhermino Figueiredo Ramalheira	2570	Agrupamento de Escolas Ilhavo	8398412	Aveiro	28-11-1995
João Augusto Ribeiro Sôza	10797	Centro de Saúde de Mira	6373082	Coimbra	9-10-2002
Maria Fátima Almeida Leitão	20333	Agrupamento de Escolas Guilherme Stephens	5547382	Lisboa	1-6-2001
Rosa Maria Silva Botelho Nogueira Costa	12736	Centro Reab. Paralisia Cerebral Coimbra	4583120	Coimbra	21-1-2008
Conceição Maria Paula Graça Brito Campos	31327	IPJ — Serviços Desconcentrados Aveiro	8585174	Aveiro	4-7-2001
António Figueiredo Lopes	25713	GNR Destacamento Territorial Viseu	8145674	Viseu	1-10-2002

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Empresarial do Concelho de Cascais

Artigo 3.º

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 6 de Abril de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009.

1 — Esta Associação é constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei e nela podem inscrever-se as entidades singulares ou colectivas que exerçam ou

venham a exercer actividades económicas nos sectores do comércio, serviços e ou indústria no concelho de Cascais.

- 2 —
3 —

Artigo 5.º

1 — Podem ser associados da AECC as pessoas singulares ou colectivas, ou quaisquer outras entidades, que com fins

lucrativos e em harmonia com as prescrições legais exerçam de forma efectiva qualquer actividade económica nas áreas do comércio, serviços e ou indústria no concelho de Cascais.

- 2 —
3 —

Registado em 20 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 95 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

ANID — Associação Nacional da Indústria Dietética

Eleição em 20 de Julho de 2006 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Nestlé Portugal, S. A., representada por Fernando Jorge Realista Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 9893805, contribuinte fiscal n.º 200195077.

Vice-presidente — Milupa Comercial, S. A., representada por Maria Paula Albuquerque e Castro de Matos Bizarro Nolasco da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 7471926, contribuinte fiscal n.º 210391197.

Secretário — NOVARTIS, S. A., representada por Robert Galduf Fusté, portador do bilhete de identidade n.º 37734098E, contribuinte fiscal n.º 37734098E.

Tesoureiro — Alter, S. A., representada por Adriana Carla Ferreira Pastor Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 18003446, contribuinte fiscal n.º 266246949.

Associação Industrial e Comercial de Pinhel

Eleição em 27 de Abril de 2009 para o mandato de três anos.

Presidente — Carlos Alberto Videira dos Santos.

Vice-presidentes:

Artur Aires Pereira de Matos.

Joaquim dos Santos Antunes.

Tesoureiro — Prazeres Gonçalves Rocha.

Secretário — António José Marques Brás.

Vogais:

António Tavares Gil.

Joaquim Artur Gonçalves Morgado.

Associação dos Armadores da Pesca do Guadiana

Eleição em 18 Janeiro 2010, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — António Manuel da Silva Farinha.

Vice-presidente — José João Rodrigues Centeno.

Vogais:

Adolfo Luis Villar Guimaranas.

João Miguel Machado Vairinhos.

Associação dos Agricultores de Grândola

Eleição em 11 Março 2008, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — António Manuel Banha Gonçalves Rocha.

Secretário — Luís Manuel Rodrigues Dias.

Tesoureiro — engenheiro Carlos António dos Santos Pacheco.

1.º vogal — António Miguel Banha Alves da Mata.

2.º vogal — engenheiro José Luís Gomes Dias.

Associação Empresarial do Concelho de Cascais

Eleição em 15 de Dezembro de 2009 para o mandato de três anos.

Presidente — NEVESCO — Escritório Central de Contabilidade, S. A., sociedade comercial anónima, pessoa colectiva n.º 500849226, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob mesmo número, com sede na Rua de Miguel Bombarda, 374, 2.º, direito, Parede, representada por Armando José Meaud Lopes Gonçalves Correia, casado sob o regime da comunhão de adquiridos, portador do número de identificação fiscal 122429931 e do bilhete de identidade n.º 5512032.6, emitido em 17 de Março de 2000, pelos SIC de Lisboa, residente na Rua do

1.º de Maio, 53, Barrunchal, Manique, 2710-151 Sintra. Associada n.º 5356.

Vice-presidente — Sociedade do Restaurante das Arcadas do Estoril, L.^{da}, sociedade comercial por quotas, pessoa colectiva n.º 500510970, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o n.º 500510970, com sede nas Arcadas do Parque 21-22, Monte Estoril, representada por Luís Miguel Ferreira Lima, solteiro, maior, portador do número de identificação fiscal 216340888 e do bilhete de identidade n.º 10728173.2, emitido em 2 de Maio de 2006, pelos SIC de Lisboa, residente na Avenida de Gago Coutinho, lote 4, 1.º, direito, São João do Estoril. Associada n.º 4902.

Tesoureiro — MARLUZA II, Comércio de Papelaria e Importação, L.^{da}, sociedade comercial por quotas, pessoa colectiva n.º 503663158, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o n.º 8589, com sede na Rua da Palmeira 4-C, rés-do-chão, Cascais, representada por Rui Luís Carvalho, casado sob o regime da comunhão de adquiridos, portador do número de identificação fiscal 114986827 e do bilhete de identidade n.º 4873750, emitido em 6 de Janeiro de 2000, pelos SIC de Lisboa, residente na Rua Particular, lote 2, 2.º, esquerdo, Serrado de Alvide, Cascais. Associada n.º 2858.

Vogais:

MEDILIMA, Sociedade Mediadora de Seguros, L.^{da}, sociedade comercial por quotas, pessoa colectiva n.º 503813397, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o n.º 8899, com sede na Avenida Marginal, 8-B, São João do Estoril, representada por Henrique Manuel Duarte Lima, casado sob o regime da comunhão de adquiridos, portador do número de identificação fiscal 102869960 e do bilhete de identidade n.º 2206453, emitido em 13 de Maio de 1997, pelos SIC de Lisboa, residente na Rua dos Malmequeres, vivenda Duarte, Birre, Cascais. Associada n.º 3073.

Garrafeira Fah — Comércio de Bebidas, L.^{da}, sociedade comercial por quotas, pessoa colectiva n.º 501709258, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o n.º 3389, com sede na Rua de José da Cunha Brochado, 2-A, rés-do-chão, vila e freguesia de Cascais, representada por José Manuel dos Santos Rosa, casado sob o regime da comunhão de adquiridos, portador do número de identificação fiscal 128527447 e do bilhete de identidade n.º 5388664, emitido em 19 de Junho de 2002, pelos SIC de Lisboa, residente na Praça de David Mourão Ferreira, lote 19, 2.º, direito, Abobada, São Domingos de Rana. Associada n.º 3079.

Bernardino d'Almeida, L.^{da}, sociedade comercial por quotas, pessoa colectiva n.º 503376469, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o mesmo número, com sede na Rua do Visconde da Luz, 1, letra B, Cascais, representada por Patrícia Almeida Lopes Vieira, casada sob o regime da comunhão de adquiridos, portadora do número de identificação fiscal 202538753 e do bilhete de identidade n.º 10449384, portadora do cartão de cidadão válido até 30 de Junho de 2014, residente na Casa da Laje, Alto do Moinho Velho, 2750-286 Cascais. Associada n.º 2841.

Antiqué — Sociedade de Antiguidades, L.^{da}, sociedade comercial por quotas, pessoa colectiva n.º 500022232, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o n.º 1220, com sede na Avenida de Nice, 142-A, Estoril, representada por Maria João Riso da Silva Jimenez Moreno, casada sob o regime da comunhão de adquiridos, portadora do número de identificação fiscal 154434647 e do bilhete de identidade n.º 4786965, emitido em 19 de Junho de 2007, pelos SIC de Lisboa, residente na Rua de Benguela, 490, 2.º, esquerdo, 2775-329 Parede. Associada n.º 5838.

Suplentes:

TRANSRENT, Comércio e Aluguer de Veículos, L.^{da}, sociedade comercial por quotas, pessoa colectiva n.º 503747424, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o n.º 9035, com sede na Avenida Marginal, bloco B, lojas 15/16, Cascais, representada por José Luís de Jesus Teixeira, casado sob o regime da comunhão de adquiridos, portador do número de identificação fiscal 166568317 e do bilhete de identidade n.º 7774078.5, emitido em 28 de Novembro de 2000, pelos SIC de Lisboa, com residência profissional na Avenida Marginal, bloco B, loja 15, Cascais. Associada n.º 5029.

Pinto & Nascimento, L.^{da}, sociedade comercial por quotas, pessoa colectiva n.º 500579792, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o número de pessoa colectiva, com sede nas Arcadas do Parque, loja 18-B, 2765-266 Estoril, representada por Mónica Alexandra da Silva Fernandes, casada sob o regime da comunhão de adquiridos, portador do número de identificação fiscal 216889995 e do bilhete de identidade n.º 11057525.3, emitido em 10 de Fevereiro de 2006, pelos SIC de Lisboa, residente na Rua do Viveiro, 66, 1.º, direito, 2765-294 Estoril. Associada n.º 5169.

Associação de Agricultores do Concelho de Coruche e Vale do Sorraia

Eleição em 17 de Julho de 2008, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — António Francisco Malta da Veiga Teixeira, em representação da SEMAD — Serviços de Máquinas e Administração, L.^{da}

Vice-Presidente — Manuel de Jesus Feijão Sombreiro.

Tesoureiro — António Cabral da Silveira Gonçalves Ferreira, em representação da Sociedade Agrícola AB Ferreira, L.^{da}

Vogal — Miguel António da Silveira Ramos Telles Branco, em representação da Sociedade Agrícola Herdade do Pé'Erra, L.^{da}

Vogal — Rui Mendanha Norte, em representação da FAJARDAGRO, Actividades Agrícolas Sociedade Unipessoal, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM) — Alteração.

Alteração aprovada em 10 de Maio de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e objectivos da comissão de trabalhadores

Artigo 1.º

Denominação

A comissão de trabalhadores da Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias é a organização que representa todos os trabalhadores da Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias, adiante designada abreviadamente por ANTRAM, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

Artigo 2.º

Âmbito

A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da ANTRAM e tem a sua sede na Rua do Conselheiro Lopo Vaz, lote AB, escritório A, em Lisboa.

Artigo 3.º

Objectivos

A comissão de trabalhadores tem por objectivos:

1) Exercer todos os direitos consignados na Constituição na lei, nomeadamente:

a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade, sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

b) Exercer o controlo da gestão da ANTRAM;

c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da ANTRAM, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da ANTRAM;

f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com a direcção nacional da ANTRAM para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

g) Participar na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector dos transportes públicos rodoviários de mercadorias;

2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores assim como contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolver um trabalho permanente de organização, no sentido de concretizar as reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promover a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigir do empregador o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à ANTRAM;

3) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores das entidades individuais ou colectivas participadas pela ANTRAM, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas de interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Composição e mandato da comissão de trabalhadores

Artigo 4.º

Composição

A comissão de trabalhadores é composta por três membros.

Artigo 5.º

Mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 6.º

Direito de eleger e ser elegível

Qualquer trabalhador da ANTRAM tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

Artigo 7.º

Sistema eleitoral

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da ANTRAM, por sufrágio directo, universal, secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 8.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral composta por:

- a) Um elemento da comissão de trabalhadores cessante, que deve ser eleito entre os seus membros;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

2 — Na sua primeira reunião, a comissão eleitoral elege um presidente, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

3 — Das reuniões da comissão eleitoral será lavrada acta, na qual devem constar as deliberações tomadas.

Artigo 9.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento de todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

Artigo 10.º

Mandato da comissão eleitoral

O mandato da comissão eleitoral dura até ao início das actividades da comissão de trabalhadores.

Artigo 11.º

Apresentação das candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até ao 10.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 100 ou 20% dos trabalhadores na ANTRAM.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a três membros nem superior a cinco.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no n.º 2.

7 — A comissão eleitoral entrega no acto de apresentação das candidaturas um recibo com a data e a hora da apresentação, e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8 — Verificando-se quaisquer irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro proponente no prazo de vinte e quatro horas, com vista ao seu suprimento, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades detectadas.

9 — Findo o último prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas. Em caso de rejeição definitiva deve a comissão emitir uma declaração escrita e assinada, com indicação dos fundamentos, que entrega ao primeiro proponente.

10 — Até ao 6.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, a aceitação de candidaturas.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, deles constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla não poderá exceder cinco palavras.

3 — Os boletins de voto conterão todas as listas candidatas, terão forma rectangular, serão em papel liso sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

Artigo 13.º

Do acto eleitoral e horário de votação

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da ANTRAM.

3 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, o local, o horário e o objecto, sendo remetida, simultaneamente, cópia à direcção nacional da ANTRAM.

4 — A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Início: trinta minutos antes do início do período normal de trabalho;
- b) Fecho: sessenta minutos após o termo do período normal de trabalho.

5 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 trabalhadores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

Artigo 14.º

Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 15.º

Voto antecipado por correspondência

1 — É permitido o voto antecipado por correspondência.

2 — Só é permitido o voto antecipado por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — Quando a votação se faça por correspondência deverá observar-se o seguinte:

a) O trabalhador que pretenda votar por correspondência deverá solicitar à comissão eleitoral o boletim de voto para o efeito;

b) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do acto electivo, em envelope fechado, assinalado com a menção «voto por correspondência» e em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor reconhecida nos termos legais. O referido envelope deverá por sua vez ser introduzido num outro envelope fechado;

c) Os envelopes fechados serão entregues ao presidente da mesa que, perante os dois vogais, os abrirá, depositando na urna os respectivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

Artigo 16.º

Apuramento global

O apuramento global do acto eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

Artigo 17.º

Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a acta de apuramento global serão publicitados no prazo de 15 dias, e durante o mesmo tempo, a contar da data da votação, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à comissão de trabalhadores.

2 — A cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida às entidades previstas na lei e sempre à direcção nacional da ANTRAM.

Artigo 18.º

Entrada em exercício da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores entra em exercício depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, ou quando não haja lugar à publicação dos estatutos após a publicação da sua composição por aquela entidade.

2 — Na sua primeira reunião, a comissão de trabalhadores elege um presidente, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

CAPÍTULO IV

Funcionamento e financiamento da comissão de trabalhadores

Artigo 19.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente ou por dois terços dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2 — Das reuniões da comissão de trabalhadores será lavrada acta da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3 — A comissão de trabalhadores elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

Artigo 20.º

Vinculação da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores vincula-se pela assinatura conjunta de dois dos seus membros.

Artigo 21.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;
- Quaisquer outras não referidas nas alíneas anteriores, desde que permitidas por lei.

CAPÍTULO V

Destituição e renúncia da comissão de trabalhadores

Artigo 22.º

Destituição

1 — A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão de trabalhadores, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

Artigo 23.º

Renúncia do mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da comissão de trabalhadores poderá renunciar ao mandato ou apresentar a sua demissão, por escrito, dirigida ao presidente.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo 1.º candidato não eleito na respectiva lista.

3 — Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no n.º 4 do artigo 22.º

CAPÍTULO VI

Reuniões gerais de trabalhadores

Artigo 24.º

Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 10 % dos trabalhadores da ANTRAM.

2 — A convocatória conterá sempre o dia, a hora, o local e a ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3 — Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias, contados a partir da recepção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações tomadas por maioria absoluta dos trabalhadores da ANTRAM presentes na reunião geral, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei.

5 — A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Alteração de estatutos

Artigo 25.º

Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores ou a 100 ou ainda a 20 % dos trabalhadores da ANTRAM.

2 — À sua votação são aplicados os mecanismos previstos para a aprovação dos estatutos, com as necessárias adaptações.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua votação.

CAPÍTULO VIII

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 26.º

Subcomissões

1 — Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos.

2 — Qualquer subcomissão de trabalhadores a constituir encontra-se sujeita aos presentes estatutos e à lei.

3 — A subcomissão de trabalhadores encontra-se sujeita às orientações gerais estabelecidas pela comissão de trabalhadores.

4 — Entre outras competências definidas por lei, compete à subcomissão de trabalhadores:

a) Exercer os direitos da comissão de trabalhadores que esta última lhe delegue, por escrito;

b) Informar, por escrito, a comissão de trabalhadores sobre os assuntos de interesse para a actividade desta, logo que lhe seja possível;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a comissão de trabalhadores;

d) Reunir com o órgão de gestão do estabelecimento, para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

CAPÍTULO IX

Disposição finais

Artigo 27.º

Destino do património da comissão de trabalhadores em caso de extinção

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património deverá ser doado a uma instituição de solidariedade social.

Artigo 28.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 29.º

Disposições finais

Os presentes estatutos não devem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Registados em 26 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 147 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

Eleição em 4 de Maio de 2010, para o mandato de quatro anos.

Efectivos

José Augusto Tavares Oliveira, n.º 509 — técnico auxiliar.

João Paulo Tavares Cirne, n.º 738 — mestre tráfego local.

José Luís Silva Pimenta Diaz, n.º 572 — chefe de terminal.

José Humberto Lisboa do Nascimento, n.º 627 — maquinista de 1.^a

Rui Manuel Correia Vasques de Mesquita, n.º 550 — técnico auxiliar.

Suplentes

Norberto Sátiro Nóbrega Cova, n.º 491 — oficial carpinteiro principal.

Israel Manuel dos Santos Fernandes, n.º 812 — mestre TL.

Luís Miguel Natal Santos Lourenço, n.º 680 — chefe terminal.

António Jorge Oliveira Bonança, n.º 998 — maquinista de 1.^a

Maria Alexandrina Tavares Pereira Marques, n.º 786 — técnica auxiliar.

Registados em 21 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 147 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Fábrica Cerâmica de Valadares

Eleição realizada em 28 de Abril de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010.

Efectivos

Carlos Adriano Duarte da Silva.

Albertina Susana Teixeira Barros Lopes.

Maria Teresa Pinto da Silva Gonçalves.

Alberto António Gaspar Silva.

Suplentes

Ricardo Gil Silva Sampaio.

António Fernandes da Silva Gonçalves.

Francisco José Fernandes Saraiva Ferreira.

Justiniano Rodrigues das Neves.

Registados em 20 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 43 do livro n.º 1.

SIMARSUL — Sistema Integrado Multimunicipal de Águas Residuais da Península de Setúbal

Eleição realizada em 18 de Dezembro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2009.

Efectivos

Marcelino Pires Batardo Candeias.

Maria Cristina Caldeira dos Santos Cavaco.

Suplentes

Cláudio Fernando Ferreira Moutinho.

Maria Teresa Sanches Gomes.

Registados em 26 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 43 do livro n.º 1.