

G	557
H	557

G	572
H	557

Subsídio de alimentação - 2,40 euros.

Porto, 13 de abril de 2017.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.
Sr. Fernando Ferreira Marmelo, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.
Sr. Fernando Ferreira Marmelo, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV:

Alexandre Monteiro Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Depositado em 11 de maio de 2017, a fl. 19 do livro n.º 12, com o n.º 73/2017, 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 Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global

Revisão global ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2012 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da}, que se dedica à actividade de refinação de açúcares por outro os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, sendo definidas e revistas para períodos de 2 anos.

3- A proposta de revisão ou denúncia pode ser feita por qualquer das partes, deve ser apresentada por escrito à outra parte, até dois meses antes do termo da vigência que estiver em curso, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5- Decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, o presente AE, caso não seja alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de dois anos.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- A admissão de trabalhadores depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional, constantes dos anexos I e II do presente AE.

2- A empresa dará preferência ao recrutamento interno, sem prejuízo de recrutar trabalhadores directamente do exterior.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico pago pela empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar e cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4- Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e, no mínimo, os direitos constantes do

AE da Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da}

5- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

6- À data de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos em vigor na empresa, bem como informação sobre o presente AE.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3- A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulado em contrário, um período experimental com duração de:

a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 11 a 15;

b) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 7 a 10;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;

d) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, haverá um período experimental, cuja duração será a que está prevista na lei.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 1, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respectivamente, 10 ou 15 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente ao prazo do aviso prévio em falta.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreende as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade conta-se desde o seu início.

Cláusula 6.^a

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo apenas será admitida nas situações previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo resolutivo.

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

Cláusula 6.^a-A

Produção de efeitos do contrato a termo resolutivo, casos especiais

1- No caso de o contrato a termo resolutivo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, licença parental, acidente de trabalho, férias, ou outras licenças, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

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

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

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por eles desempenhadas.

3- Podem 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 AE.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2- Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo deve ser dado a conhecer aos trabalhadores.

3- A empresa promoverá as acções de formação necessárias aos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a sua actualização e valorização profissional.

4- O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 9.^a

Regime de promoções

1- Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.^a (Substituição temporária).

2- Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a empresa abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3- Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4- O concurso interno previsto no número 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

5- As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 10.^a

Relatório Único

1- A empresa, de acordo com a legislação em vigor, deve elaborar e enviar às entidades oficiais o Relatório Único, ou outro pelo qual venha a ser substituído, e remeter uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

1- Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

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

e) Contribuir para a elevação do nível da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação ou deontologia 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;

i) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais 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 dos trabalhadores 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 a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, 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 dadas directamente pelo empregador como as emanadas pelo superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no 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) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no traba-

lho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

Cláusula 13.^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 rata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

e) Mudar o trabalhador para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 36.^a (Transferências de trabalhadores);

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;

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

i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus 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 operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança.

2- É garantido o direito à greve.

3- A violação, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador, previstas neste AE, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador, com direito a ser indemnizado.

Cláusula 14.^a

Regulamento interno

1- Dentro dos limites legais e os estipulados neste AE, compete à empresa elaborar o regulamento interno sobre a organização e disciplina do trabalho.

2- O regulamento interno produz efeitos após a publicação do seu conteúdo na empresa e locais de trabalho, de forma a possibilitar o seu pleno conhecimento em qualquer momento, pelos trabalhadores.

3- Na elaboração do regulamento interno, a empresa ouvirá a comissão de trabalhadores e na sua falta, os delegados sindicais.

4- O regulamento interno visa reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias

cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5- Os trabalhadores podem propor sugestões à empresa sobre os regulamentos internos.

6- Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

CAPÍTULO IV

Estrutura de representação colectiva de trabalhadores

SECÇÃO I

Comissão de trabalhadores

Cláusula 15.^a

Comissão de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a criar uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos seus direitos, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1- É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a respectiva categoria.

3- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

4- A empresa deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as tenham desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

6- Os trabalhadores candidatos a corpos gerentes das associações sindicais ou que sejam, ou tenham sido, membros de estruturas de representação colectiva de trabalhadores, beneficiam do regime de protecção previsto na lei, nomeadamente em caso de procedimento disciplinar e de despedimento.

7- O despedimento que, nos termos dos números 5 e 6

desta cláusula, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento, ou a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 17.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

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

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusulas 18.^a

Direito a instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 20.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão

intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito revisto nesta cláusula, deverão avisar por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusulas 21.^a

Composição das comissões sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + ((n-500) : 200)$$

Representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 22.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo 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.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 23.^a

Legislação complementar

Nos casos omissos serão aplicadas as disposições constantes na legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Regime de trabalho

1- Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3- É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4- A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 25.^a

Regime de trabalho

1- A empresa deve facilitar a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou que pertençam a grupos sociais desfavorecidos, quer esta situação derive da idade, doença, acidente ou designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho (gerais, sectoriais ou individuais).

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2- A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em 4 equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5- A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de 4 equipas, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 42.^a (Descanso semanal).

6- O período de trabalho normal em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração de sessenta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, podem ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2- Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, assegurada que seja a continuidade da laboração.

2.1- Sempre que se verifique a antecipação ou prolongamento do horário de turno, o intervalo de tempo para as refeições entre o trabalhador que prolonga e o trabalhador que antecipa o turno, deve ser gozado de forma a que não se verifiquem paragens da laboração superiores a uma hora, e sempre que o horário da cantina seja incompatível com o gozo do intervalo após 5 horas de trabalho.

2.2- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador que prolongue o turno deverá gozar o intervalo na última meia hora de trabalho em prolongamento, e o trabalhador que antecipe o turno deverá gozar o intervalo na primeira meia hora de antecipação, contando porém, o intervalo, para os efeitos previstos no número 4, como se tivesse tido a duração de uma hora e sendo pago como tal.

3- Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4- O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, recebem o valor cor-

respondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data de entrada em vigor do AE de 2012, mantém essa regalia.

6- Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7- No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de 1 mês em relação ao início do ano económico.

8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitarem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9- Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10- Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11- Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de quinze anos de trabalho em turno.

12- Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, pode o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro. com voto de desempate.

13- Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14- Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15- O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher

em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no número 11 desta cláusula.

Cláusula 29.^a-A

Laboração contínua

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- No caso de suspensão da laboração contínua, serão praticados os períodos definidos na lei.

3- A empresa compromete-se à salvaguarda de eventuais períodos de férias agendados na escala de laboração contínua, respeitando os mesmos para o ano da sua suspensão, salvo acordo em contrário com os trabalhadores.

4- O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

5- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.^a (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 29.^a-B

Laboração em regime de 4 equipas

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de 4 equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- O sistema de laboração em regime de 4 equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de 4 equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.^a (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou

para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no número 6 desta cláusula.

5- Quando o trabalhador efectuar trabalho suplementar a empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador, sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e/ou saída do trabalho, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6- A prestação de trabalho suplementar previsto no número 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite de máximo de 2 horas por dia, em dia normal de trabalho, 8 horas em dia de descanso semanal ou feriado não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

7- Nos casos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos familiares, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar, descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3- O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5- O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequ-

ência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6- O trabalho suplementar prestado em dia útil 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 e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 31.^a-A

Laboração contínua e laboração em regime de quatro equipas, trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se o disposto no número 2 da cláusula 31.^a (Trabalho suplementar - descanso compensatório) quanto ao descanso compensatório, e o disposto na cláusula 61.^a (Retribuição por trabalho suplementar), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 32.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno, o prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração da natureza do trabalho a desempenhar pelo trabalhador substituído.

2- Finda a substituição do trabalhador, o substituto regressa à situação anterior à substituição.

3- No caso da substituição se verificar através da celebração de um contrato de trabalho a termo resolutivo, aplica-se as condições previstas na lei.

Cláusula 34.^a

Serviço de prevenção

1- A empresa pode constituir equipas de prevenção quando entenda que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se após

a data de entrada em vigor deste contrato, têm direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 35.^a

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 36.^a

Transferências de trabalhadores

1- A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

4- O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à empresa.

5- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador pode sempre optar pela rescisão do contrato, com direito à indemnização equivalente aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

Cláusula 37.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a efectuada para prestação de trabalho fora do local habitual onde o trabalhador presta serviço ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional.

2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

Cláusula 38.^a

Abonos para transportes

1- É da responsabilidade da empresa o custo das deslocações em serviço, numa das seguintes condições:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2- Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3- Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a empresa obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 39.^a

Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no continente será abonada a importância diária de 74,50 € em 2017 e 76 € em 2018, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efectuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, o trabalhador tem direito a uma importância diária de 108,30 € em 2017 e 110,50 € em 2018, e 194,50 € em 2017 e 198,40 € em 2018, respectivamente, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

a) Pela dormida e pequeno-almoço: 44,90 € em 2017 e 45,80 € em 2018;

b) Pelo almoço ou jantar: 19,40 € em 2017 e 19,80 € em 2018.

4- Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 40.^a

Áreas de trabalho

1- A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2- No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a empresa garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

Cláusula 41.^a

Seguro

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regres-

so, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da empresa.

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou às regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 65 335, 00 € em 2017 e 66 641,70 € em 2018.

3- A empresa e o trabalhador que se desloque no continente podem concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de 4 equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de 4 equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

Cláusula 43.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, sem o prejuízo das disposições legais, os dias:

- 1 de Janeiro
- Sexta-Feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus
- 10 de Junho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro

2- Além dos feriados obrigatórios mencionados no núme-

ro 1 desta cláusula, serão observados os dias de Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- O feriado municipal será gozado na Segunda-Feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores, respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 de Dezembro ou 31 de Dezembro, ou em dia oportuno, consoante o horário de trabalho e o respectivo turno. Esta disposição é válida também para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

5- Sempre que o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal, o dia de dispensa respeitante à quadra natalícia será gozado no dia útil imediatamente subsequente.

6- Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no número 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em 4 equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

Cláusula 44.^a

Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias, por cada mês completo de trabalho nos termos da lei.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo cabe à empresa marcar as férias, e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

6- A empresa marcará o período de férias para os horários de 4 equipas e laboração contínua, sendo 20 dias compreendidos no período de 1 de Maio e 31 de Outubro, e os restantes marcados em qualquer dia do ano civil, compreendido ou não naquele período.

7- O período de férias será gozado em dias seguidos, ou interpolados, desde que exista um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

8- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9- O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o número 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

10- O período de férias não gozado por motivo de cessação

do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 45.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Violação do direito a férias

1- No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 47.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1- Sempre que as conveniências de produção o justificarem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 44.^a deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3- Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Doença ou acidente no período de férias

1- Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou atestado médico,

sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela empresa.

4- No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador terá direito a gozar as férias no ano seguinte, nos termos da lei.

5- A marcação das férias terá lugar após o regresso do trabalhador, sendo o período correspondente aos dias não gozados, marcado por acordo, ou na falta deste, pela empresa.

6- Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

Cláusula 49.^a

Pagamento das férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a ambas.

Cláusula 50.^a

Faltas

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

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4- Não será contado, para efeitos do número 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado na empresa.

Cláusula 51.^a

Participação de faltas

1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 52.^a

2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3- As faltas referidas na alínea a da cláusula 52.^a deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1.1- São consideradas faltas justificadas:

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 madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

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 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 (nomeadamente doação de sangue).

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas h) e i) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo dos respectivos organismos.

3- Nos casos previstos nas restantes alíneas do número 1.1 desta cláusula, a empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2- As faltas justificadas determinam, no entanto, perda de retribuição nos casos previstos nas alíneas h) da cláusula 52.^a, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

Cláusula 54.^a

Consequências das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 55.^a

Impedimento prolongado

1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente de trabalho, o impedimento se prolongue por mais de 120 dias.

2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para os efeitos dela derivados.

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.^a

Retribuição

1- Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas mas constantes do anexo IV.

Cláusula 58.^a

Retribuição horária

1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

Em que R_m é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador

está obrigado.

2- O cálculo da retribuição normal/dia (RD) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 59.^a

Tempo e prazo de pagamento

1- O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao dia 25 de cada mês.

2- No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento do qual conste: a identificação da empresa e o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3- O pagamento será feito via transferência bancária.

4- O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusulas 60.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 118,50 € em 2017 e 120,90 € em 2018.

b) Regime de três turnos rotativos de segunda a sábado: 194,40 € em 2017 e 198,30 € em 2018.

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 381,20 € em 2017 e 388,90 € em 2018.

2- Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3- O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 53.^a (Consequências das faltas justificadas), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5- O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6- O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respetivo subsídio.

Cláusula 61.^a

Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 62.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 61.^a (Retribuição do trabalho suplementar) para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1- Aos trabalhadores são devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2- Para os trabalhadores que ainda não receberam qualquer diuturnidade ou para os que estejam ao serviço da empresa após 1 de Janeiro de 2017, o vencimento da 1.^a, 2.^a e 3.^a diuturnidades vencem-se no início do mês em que se perfaçam três, seis ou nove anos de serviço efectivo, respectivamente.

3- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, como tempo de serviço efectivo.

4- Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

5- O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	2017	2018
01 a 03	62,50 €	63,80 €
04	51,40 €	52,50 €
05	45,70 €	46,70 €
06	40,50 €	41,40 €
07 e seguintes	37,20 €	38,00 €

6- A terceira diuturnidade será de 36,80 € e 37,60 € em 2017 e 2018 respectivamente para todos os trabalhadores.

7- A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento

da 3.ª diuturnidade e será de 40,70 € e 41,60 €, em 2017 e 2018, para todos os trabalhadores.

8- A 5.ª e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.ª diuturnidade e será de 40,70 € e 41,60 €, em 2017 e 2018, para todos os trabalhadores.

Cláusula 64.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

3- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior, considera-se como mês completo, qualquer fracção igual ou superior a 10 dias úteis.

4- O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de acidente, doença profissional ou licença parental, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

Cláusula 65.ª

Subsídio de férias

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores até 15 dias antes do início de férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O subsídio de férias beneficiará sempre qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 66.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 97,50 € em 2017 e 99,50 € em 2018, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 67.ª

Prémio de assiduidade

1- O trabalhador classificado entre os graus 5 e 15 inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato, tem direito a um prémio anual de assiduidade, correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas b), c), d) e e) do número 1 da cláusula 52.ª não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassarem os 30 dias anuais.

3- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas a), e), nos casos de licença parental ou acidente de trabalho, e h), do número 1 da cláusula 52.ª não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado.

4- As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador, não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas f) e g) da cláusula 52.ª e as autorizadas pela empresa serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6- As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7- O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no número 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8- O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

Cláusula 68.ª

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido para os anos de 2017 e 2018:

Antiguidade	2017 e 2018
15 anos	450,00
25 anos	600,00
35 anos	880,00
40 anos	1 200,00
45 anos	1 450,00

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 69.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,

neste AE e no regulamento interno da empresa.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos pelo número 1.

3- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados neste contrato ou na lei.

Cláusula 70.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da sua retribuição.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa e/ou apresentar testemunhas, que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5- A empresa apresentará cópia integral do processo aos representantes dos trabalhadores, cuja análise e intervenção, será realizada de acordo com o previsto na lei.

6- A empresa proferirá a sua decisão, recebidos os pareceres dos órgãos representativos dos trabalhadores oficiais ou decorrido o prazo para o efeito, num período de 30 dias.

7- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

8- A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a verificar-se o cumprimento dos pontos anteriores.

Cláusula 71.^a

Sanção disciplinar

1- No exercício do poder disciplinar, a empresa pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão.
- b) Repreensão registada e comunicada ao trabalhador por escrito.
- c) Sanção pecuniária.
- d) Perda de dias de férias.
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade.
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- No exercício do poder disciplinar, serão respeitados os limites definidos pela lei para as respectivas sanções disciplinares.

3- Para efeitos de graduação da sanção disciplinar, será atendida a natureza e a gravidade da infracção, o grau de culpa, o comportamento do trabalhador, a sua personalidade e as condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, a prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei e no disposto nas cláusulas seguintes deste capítulo.

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

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

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a 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 ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 74.^a

Certificado

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, de onde conste as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 75.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo resolutivo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis me-

ses, ou 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 76.^a

Disposições complementares

1- Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

CAPÍTULO XI

Parentalidade

Cláusula 77.^a

Protecção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com o comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

3- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adopção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - g) Dispensa para consulta pré-natal;
 - h) Dispensa para avaliação para adopção;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - k) Faltas para assistência a neto;
 - l) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - m) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - n) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - p) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 4- Os direitos previstos no número anterior apenas se apli-

cam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à protecção durante a amamentação.

Cláusula 78.^a

Modalidades da licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 79.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre a empresa e a trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 80.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das mo-

dalidades;

- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 81.^a

Protecção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições definidas na legislação em vigor, caso o trabalhador não optar pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 82.^a

Direitos dos trabalhadores estudantes

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

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

3- O regime de trabalhador estudante aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei.

Cláusula 83.^a

Seguro complementar da Segurança Social

1- A empresa, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da Segurança Social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2- Os benefícios referidos no número anterior abrangerão

as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da empresa.

3- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 84.^a

Serviços Sociais

1- A empresa coloca à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2- As refeições a fornecer pela empresa são constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e bebida.

3- As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a empresa.

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de 10,80 € em 2017 e 11,10 € em 2018.

5- Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho e enquanto estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, a empresa ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 85.^a

Subsídio escolar

1- A empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos filhos dos seus trabalhadores e dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente, uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário.

2- Os montantes a atribuir nos anos escolares 2017-2018 e 2018-2019 são os seguintes:

Ano escolar	2017	2018
1.º ciclo	30,00 €	30,60 €
2.º ciclo	72,50 €	74,00 €
3.º ciclo	141,80 €	144,70 €
Ensino secundário	217,50 €	221,90 €
Ensino universitário	644,40 €	657,30 €

CAPÍTULO XIII

Promoção da segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em

matéria de segurança 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 da empresa 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 e saúde no trabalho são eleitos e actuam de acordo com os termos previstos na lei.

4- Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, prevenção e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 87.^a

Fiscalização

1- Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2- A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 88.^a

Riscos especiais

1- Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2- Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

3- A empresa fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 89.^a

Prevenção e serviço de saúde e medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, directa ou por serviço 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 promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

3- As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

4- Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 90.^a

Manual de saúde, prevenção e segurança

1- O manual de saúde e segurança no trabalho é definido pela empresa, tendo em conta os termos previstos na lei, bem como as recomendações dos representantes dos trabalhadores nestas matérias.

2- O conteúdo do manual será objecto de formação e informação obrigatória para todos os trabalhadores, devendo a empresa disponibilizar o seu conteúdo na admissão de novos trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Equipamento de protecção individual

1- A empresa fornecerá equipamentos de protecção individual, de acordo com os termos da legislação bem como com o regulamento interno de saúde e segurança, e que conforme os casos, pode incluir fatos de trabalho, capacete, luvas, auriculares, óculos de protecção, cintos de segurança, máscaras, sapatos com biqueira de aço, arnés, assegurando as despesas de conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

2- Os trabalhadores que não utilizem os equipamentos de protecção individual fornecidos pela empresa, nas situações em que os mesmos são obrigatórios estão sujeitos a medidas disciplinares.

Cláusula 92.^a

Legislação aplicável

As matérias relacionadas com a saúde e segurança no trabalho são regulamentadas pela legislação específica aplicável, pelas normas do presente AE e pelo disposto no manual de saúde e segurança da empresa.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 93.^a

Manutenção de regalias

1- Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2- Mantêm-se as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado de forma diferente neste contrato.

3- Da aplicação do presente acordo não pode resultar diminuição de categoria profissional ou da retribuição ao tra-

balhador.

4- As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

Cláusula 94.^a

Reclassificações

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2- Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3- Se houver reclamação, esta será objeto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 95.^a do presente contrato.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5- Da decisão proferida no número 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

Cláusula 95.^a

Comissão de reclassificações

1- A comissão a que se refere o número 3 da cláusula anterior deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2- A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 96.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte e as decisões são tomadas por maioria simples.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

6- Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e podem fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

Cláusula 97.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

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

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de economia

1- Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socio-económicos a nível sectorial e global;

1.2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;

1.5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2- Consideram-se funções deste grupo profissional as seguintes:

- Análise da conjuntura económica;
- Análise económica sectorial;
- Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional;
- Controlo dos planos;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudo de estruturas organizacionais;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para a gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativa;
- Organização e gestão de contabilidade;
- Controlo de gestão e análise de custos; auditoria;
- Estudo e promoção de mercados;
- Estudo de reconversão de actividades;
- Estudo de projectos, investimentos e desinvestimentos;
- Estudo dos mercados dos factores produtivos;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas financeiras;
- Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;
- Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
- Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e stocks, pessoal, etc.

3- Enquadramento das várias categorias profissionais:

3.1- Consideram-se seis graus para esta categoria.

3.2- O período experimental vence pelo grau em que for admitido e conta como tempo da permanência naqueles graus.

3.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3.4- É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

4.1- Graus 1 e 2 - Descrição geral de funções:

a) O profissional de economia no grau 1 não supervisa outros trabalhadores;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

4.2- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo

e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos dentro e fora da empresa são frequentes, por vezes complexos, e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

4.3- Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

4.4- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4.5- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal

funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Profissionais de engenharia

1- Definição genérica da função de engenharia na empresa:

São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

3- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas, licenciados em engenharia, farmácia e ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

4- Categorias profissionais:

4.1- Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será dobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

4.2- Os mestres ou licenciados pré-bolonha em engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis ou os licenciados pós bolonha em engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

4.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4.4- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

5- Definição de funções:

5.1- Graus 1-A e 1-B - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e de processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores que não sejam profissionais de engenharia.

4.2- Grau 2 - Descrição geral de funções:

a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do

que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais, de engenharia de um grau superior.

4.3- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas inusitados e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

4.4- Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outros título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para

trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

4.5- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

4.6- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores açucareiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige, controla

e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

Chefe de turno - É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a pericia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

Encarregado geral de armazéns - É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que, recebe os elementos de fabrico que deram entrada e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

Encarregado - É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a pericia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Técnico de sala de controlo - É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige, um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Contramestre - É o trabalhador que coadjuva o chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substi-

tuindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Supervisor - É o trabalhador que tem a seu encargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Oficial principal - É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a pericia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

Fiel de armazém de 1.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

Cozedor - É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Coordenador - É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de stocks das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

Operador geral de processo - É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função

de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

Operador geral de embalagem - É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltimentos e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

Fiel de armazém de 2.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

Fiel de balança - É o trabalhador que tem a seu cargo a pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

Chefe de ensaie - É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaie de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaie, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação do superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

Operador de 1.ª - É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Operador de empilhadores e similares - É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas

inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sobre a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

Operador de 2.ª - É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho da suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

Trabalhadores electricistas

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Técnico de electrónica - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

Subencarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

Oficial principal - É o trabalhador de maior nível de es-

pecialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

Oficial - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

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

Aprendiz - É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

Técnico administrativo principal qualificado - É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e

controla, o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista - É o trabalhador que dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixa e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elaborar a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Subchefe de secção/escriturário principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

Secretário de administração ou de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da 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 das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Trabalhadores fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro-chefe - É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e

manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares) - É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

Trabalhadores metalúrgicos

Encarregado geral da conservação e manutenção - É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores, hierárquicos de todas as informações recebidas.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Subencarregado - É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

Técnico metalúrgico - É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Oficial principal metalúrgico - É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência, dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

Chefe de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manu-

tenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

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.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

Ajudante - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Trabalhadores químicos

Chefe de laboratório de rotina - É o trabalhador que além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem, conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

Preparador - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semi-produtos e produtos acabados. Prepara, bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na

elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

Desenhador - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam, fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de secção de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Prospector de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 e que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

ANEXO II

Condições específicas

Profissionais de economia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores licenciados em economia, gestão e administração de empresas e finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com

maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4- No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

Carreira profissional:

Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1 e a dois anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Profissionais de engenharia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

4- A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

5- O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6- Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;
- b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

Carreira profissional:

1- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos de tempo efectivo no grau 1-A e a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1-B e a três anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo com salvaguarda de eventuais períodos de licença parental ou acidente de trabalho.

2- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

Trabalhadores açucareiros

Condições de acesso e habilitações:

Admissão. Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental com a categoria de operador de 2.^a e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

Carreira profissional:

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de «operador de empilhadores e similares» após perfazerem 3 anos de tempo efectivo de trabalho no desempenho da função, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de «operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte».

2- Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho

efectivo no desempenho da função.

3- Os trabalhadores enquadrados na nova função «operador de 2.^a» (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11, passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores electricistas

Condições de acesso e habilitações:

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;
- c) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Carreira profissional:

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1.2;

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Deontologia profissional:

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

2- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador

electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Trabalhadores de escritório

Condições de acesso e habilitações:

1- Só podem ingressar na profissão trabalhadores com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

2- Como contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

3- É vedada à empresa a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

4- Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

Carreira profissional:

1- Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro escriturário logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria.

2- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo no desempenho naquelas categorias.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores fogueiros

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ingressar na profissão maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2- A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

Carreira profissional:

1- *Encarregado* - Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, número 4, 34.º, número 4, e 35.º, número 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2- *Fogueiro chefe* - Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da Energia e Água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de «Fogueiro chefe», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 7 - após perfazerem 3 anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3- Os trabalhadores da Energia e Água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de «Fogueiro 1.ª», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 8 - após perfazerem 3 anos de serviço efectivo no desempenho da respectiva função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores metalúrgicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

2- A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos;

3- As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

4- Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

5- Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

6- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

7- Quando, durante o período de aprendizagem na empre-

sa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

8- O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista, à sua formação profissional.

Duração da aprendizagem:

1- A duração da aprendizagem não poderá exceder, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos;

2- Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

Antiguidade dos aprendizes:

1- O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

2- Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

Promoção dos aprendizes.

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Praticantes:

1- Idade mínima de admissão é de 16 anos;

2- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem;

3- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

Duração:

1- O período máximo de treino para os praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2- O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3- Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4- Os praticantes que tenham completado o seu período de

tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

Carreira profissional:

1- Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar pôr escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do segundo escalão que completem três anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

a) Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores químicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Chefe de laboratório de rotina - Curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector.

2- Analista principal - Curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector.

Carreira profissional:

1- Estagiário: o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de analista de 3.^a

2- Analistas de 3.ª transitam para a categoria de analista de 2.ª após dois anos de tempo de trabalho efectivo.

3- Analistas de 2.ª transitam para a categoria de analistas de 1.ª após três anos de tempo de trabalho efectivo.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores técnicos de desenho

Condições de acesso e habilitações:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador devem possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

Carreira profissional:

1- O desenhador no nível 9 transita para o nível após seis anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

ANEXO III

Enquadramento

Profissões e categorias

Níveis	Categorias profissionais
1	Profissional de engenharia de grau 6; Profissional de economia de grau 6.
2	Profissional de engenharia de grau 5; Profissional de economia de grau 5.
3	Profissional de engenharia de grau 4; Profissional de economia de grau 4; Director de serviços (escritórios).
4	Profissional de engenharia de grau 3; Profissional de economia de grau 3; Chefe de departamento ou serviços (escritórios).
5	Profissional de engenharia de grau 2; Profissional de economia de grau 2; Encarregado geral (açucareiros); Chefe de divisão (escritórios); Técnico administrativo principal qualificado (escritórios); Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos).

6	Profissional de engenharia de grau 1-B; Profissional de economia de grau 1; Chefe de turno (açucareiros); Encarregado geral de armazéns (açucareiros); Encarregado (electricistas); Técnico de electrónica (electricistas); Chefe de secção (escritórios); Contabilista (escritórios); Tesoureiro (escritórios); Técnico administrativo principal (escritórios); Secretário de administração principal (escritórios); Encarregado (metalúrgicos); Chefe de laboratório de rotina (químicos); Desenhador projectista (técnico de desenho); Chefe de secção de vendas (técnico de vendas).
7	Profissional de engenharia de grau 1-A; Encarregado (açucareiros); Contramestre (açucareiros); Subencarregado (electricistas e metalúrgicos); Técnico electricista (electricistas); Técnico metalúrgico (metalúrgicos); Secretário de administração (escritórios); Subchefe de secção (escritórios); Técnico administrativo (escritórios); Encarregado (fogueiros); Fogueiro chefe (fogueiros); Analista-chefe (químicos); Inspector de vendas (técnico de vendas).
8	Supervisor (açucareiros); Oficial principal (açucareiros); Técnico de sala de controlo (açucareiros); Chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas); Oficial principal (metalúrgicos e electricistas); Chefe de armazém (metalúrgicos); Serralheiro mecânico principal (metalúrgicos); Secretário de direcção (escritórios); Escriturário principal (escritórios); Fogueiro-chefe (fogueiros); Fogueiro de 1.ª, mais de três anos. Analista principal (químicos); Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho); Vendedor especializado (técnico de vendas).
9	Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros); Cozedor (açucareiros); Coordenador (açucareiros); Oficial (electricistas); Escriturário de 1.ª (escritórios); Caixa (escritórios); Fogueiro de 1.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos); Fiel de armazém (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos); Analista de 1.ª (químicos); Desenhador (técnico de desenho); Prospector de vendas (técnico de vendas); Promotor de vendas (técnico de vendas).

10	Operador geral de embalagem; Operador geral de processo; Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros); Fiel de balança (açucareiros); Chefe de ensaio, (açucareiros); Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros); Escriturário de 2.ª (escritórios); Fogueiro de 2.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos); Analista de 2.ª (químicos).
11	Operador de 1.ª (açucareiros); Operador de empilhadores e similares (açucareiros); Pré-oficial do 2.º ano (electricistas); Escriturário de 3.ª (escritórios); Fogueiro de 3.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos); Preparador e analista de 3.ª (químicos).
12	Operador de 2.ª (açucareiros); Pré-oficial do 1.º ano (electricistas); Estagiário do 2.º ano (escritórios); Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos); Preparador estagiário do 2.º ano (químicos).
13	Auxiliar de limpeza (açucareiros); Ajudante do 1.º ano (electricistas e metalúrgicos); Estagiário do 1.º ano (escritórios); Preparador estagiário do 1.º ano (químicos).
14	Aprendiz do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas).
15	Aprendiz do 1.º ano - 16 anos (metalúrgicos e electricistas).

ANEXO IV

Tabela salarial

Nível	2017 (€)	2018 (€)
01	3 007,00	3 068,00
02	2 660,00	2 714,00
03	2 193,00	2 237,00
04	1 843,00	1 880,00
05	1 595,00	1 627,00
06	1 365,00	1 393,00
07	1 222,00	1 247,00
08	1 136,00	1 159,00
09	1 078,00	1 100,00
10	1 014,00	1 035,00
11	955,00	975,00
12	904,00	923,00
13	840,00	857,00
14	746,00	761,00
15	671,00	685,00

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 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 1 empresa e 229 trabalhadores.

Lisboa, 5 de Abril de 2017.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª:

Dr. Pedro João Sousa Conde, gerente.

Eng. António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques, gerente.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de maio de 2017, a fl. 20 do livro n.º 12, com o n.º 74/2017, 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 CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2009, com alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015 (retificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015) e n.º 12, de 29 de março de 2016.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o