



JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 2 de Julho de 2003



Série

Número 13

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.	2
Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras.	2
Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.	3
Portaria de Extensão do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais dos Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.	3
Portaria de Extensão do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros.	4
Portaria de Extensão do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros.	4
Portaria de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e Outras e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outras-Alteração Salarial e Outras.	5
Portaria de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão-APR e o Sind. dos Jornalistas.	5
Aviso para PE do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial.	6

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial.	6
Acordo de Empresa celebrado entre a Cimentos Madeira, Ld.ª, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal.	6

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.

No JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial, publicado no JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

- b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Abril de 2003.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras.

No JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2003.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.

No JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, n.º 12, III Série, de 16 de Junho de 2003, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2003.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais dos Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

No BTE, I Série, n.º 17, de 8 de Maio de 2003, foi publicado e posteriormente transcrito no JORAM, III Série, n.º 12, de 16/06/2003, a convenção em epígrafe;

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos à actividade na Região e atentos à necessidade e conveniência de uniformizar o estatuto jus laboral do sector;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 12, de 16/06/2003, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do CCT entre a ANIL- Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no BTE, n.º 17, I Série, de 08/05/2003, e transcrito no JORAM, n.º 12, III Série, de 16/06/2003, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo Cooperativas e Uniões de Cooperativas de Produtores de Leite não representados pela associação patronal outorgante que, na Região Autónoma da Madeira se dediquem à Indústria de Lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do

leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela mesma convenção, e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 - Para os efeitos da presente portaria, entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

3 - Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais de carácter imperativo.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2003.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros, publicado no BTE, I Série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2003.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros, publicado no BTE, I Série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2003.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e Outras e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outras- Alteração Salarial e Outras.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e Outras e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outras- Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 12, de 16 de Junho de 2003, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas nas associações patronais outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2003.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão-APR e o Sind. dos Jornalistas.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 3, de 3 de Fevereiro de 2003, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 3, de 3 de Fevereiro de 2003, e tendo sido devidamente apreciada a oposição deduzida pelo Posto Emissor de Radiodifusão do Funchal, Ld.ª, fundamentada na necessidade de outorgar um Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (Acordo de Empresa) específico, cujas negociações directas não viabilizaram a sua assinatura, determinando por isso a realização de diligências conciliatórias que contudo resultaram infrutíferas;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão-APR e o Sind. dos Jornalistas, publicado no BTE, I Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 3, de 3 de Fevereiro de 2003, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Julho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.-Revisão Salarial.

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho, obriga, por um lado as empresas que desenvolvem as actividades de Barbeiro, Cabeleireiro e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira representados pela Associação do Comércio e Serviços da R.A.M., e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo Sindicato dos

Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira.

TABELASALARIAL

Grupo	Categorias Profissionais	PROPOSTA
I	Cabeleireiro completo	€ 475,00
II	Massagista de Estética	€ 456,00
III	Oficial	€ 449,00
IV	Praticante	€ 420,00
V	Ajudante	€ 410,00
	Manicure	
	Pedicure	
VI	Calista	€ 456,00
VII	Aprendiz	€ 368,00

Nota: A presente Tabela Salarial produz efeitos a 1 de Setembro de 2002.

Funchal, 8 de Maio de 2003.

Pela Associação do Comércio e Serviços da R.A.M.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores, Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da R.A.M.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Junho de 2003.

Depositado em 18 de Junho de 2003, a fl.ªs 13 verso do livro n.º 2, com o n.º 19/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Acordo de Empresa celebrado entre a Cimentos Madeira, Ld.ª, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente Acordo de Empresa obriga, por um lado, a empresa Cimentos Madeira, Ld.ª e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pela organização sindical signatária.

Clausula 2.ª

Vigência

1 - Este Acordo de Empresa entra em vigor na data da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira e será válido por um período de doze meses.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de Janeiro de 2003 a 31 de Dezembro de 2003.

CAPÍTULO II CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Cláusula 3.^a

Provimento de vagas e admissão de trabalhadores

1 - No provimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnem os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Reconhecida competência profissional;
- b) Maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

2 - É vedado à empresa celebrar contratos de trabalho ou outros legalmente equiparados com menores de dezoito anos.

3 - A habilitação mínima de admissão e o curso de ensino secundário ou habilitação oficialmente reconhecida como equivalente.

4 - Para as funções que, nos termos da lei, sejam exigíveis carteira, cédula ou outro título profissional, só poderão ser admitidos trabalhadores que com eles estejam habilitados.

5 - Nenhum contrato pode ser celebrado sem que o trabalhador seja considerado apto em exame clínico estabelecido pelo serviço de medicina no trabalho da empresa.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

2 - O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho.

3 - O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas ou da chefia directa;
- c) Cento e oitenta dias para trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.

4 - Para os contratos a termo, o período experimental é de trinta dias, excepto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

Cláusula 5.^a

Estágios profissionais

1 - Para mudança de profissão, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até dezoito meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (eléctrica e mecânica), fabricação e preparação de trabalho.

2 - A frequência dos estágios referidos no n.º 1, que serão predominantemente de formação e qualificação profissional, depende de acordo prévio entre a empresa e o trabalhador, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3 - Os trabalhadores que frequentem o estágio manterá durante o mesmo a categoria e correspondente remuneração que possuírem à data do seu início.

4 - Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a remuneração correspondente; caso contrário regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a remuneração.

Cláusula 6.^a

Trabalho a termo

1 - Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2 - O contrato de trabalho a termo esta sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local e horário da prestação de trabalho, data do início do contrato, data da sua celebração, assinatura das partes e o prazo estipulado com a indicação do motivo justificativo ou, no caso do contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído.

3 - Aos trabalhadores admitidos a termo, são garantidas as remunerações mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste Acordo de Empresa no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e refeição, bem como o n.º 4, da Cláusula 54.^a.

4 - Em caso de morte por acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a sessenta vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho.

5 - Após a comunicação pela empresa da sua intenção de não renovação do contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período de três anos, dispensas sem perda de retribuição até ao máximo de oito dias, para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 7.^a**Categorias profissionais**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo de Empresa serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e IV.

2 - É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3 - Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente Acordo de Empresa, através da comissão paritária ou por negociação directa, poderão criar ou eliminar categorias profissionais constantes dos seus anexos.

CAPÍTULO III**GARANTIAS, DEVERES E DIREITOS DA EMPRESAS E DOS TRABALHADORES**Cláusula 8.^a**Deveres e garantias****1 - São deveres da empresa:**

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste Acordo de Empresa e da legislação em vigor;
- b) Tratar os trabalhadores com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir dos trabalhadores investidos em funções de direcção e de chefia que adoptem comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente Acordo de Empresa;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- e) Nomear para cargos de direcção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- f) Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Responder por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação do presente Acordo de Empresa, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- i) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

2 - São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste Acordo de Empresa e da legislação em vigor;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, melhorar a sua qualificação profissional;
- i) Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- j) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- k) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços ou clientes;
- l) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

3 - Acções vedadas à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedilo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste Acordo de Empresa;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento da empresa sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;
- j) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- k) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- l) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

4 - A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta Cláusula da ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 4, da Cláusula 48.^a.

5 - O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, à empresa provar que, da transferência, não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 9.^a

Greve e “Lock Out”

1 - É garantido o direito à greve nos termos da lei.

2 - É vedada à empresa a prática de qualquer forma de “lock-out”.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DACARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 10.^a

Promoção

1 - Constitui promoção, a passagem do trabalhador ao nível superior da mesma categoria profissional ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado.

2 - Os Estagiários, Praticantes e Pré-oficiais são considerados categorias de início de carreira.

3 - Os Licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os Bacharéis poderão ser admitidos no escalão I-A ou I-B. Estes profissionais terão os seguintes tempos máximos de permanência:

- a) Licenciados - um ano no escalão I-B e dois anos no grau II;
- b) Bacharéis - um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois anos no grau II.

4 - Os trabalhadores admitidos com curso profissional adequado para a respectiva área serão admitidos no mínimo, com a categoria de Pré-oficial.

5 - Os profissionais integrados no Anexo I evoluirão de acordo com os critérios expressos no anexo III.

Cláusula 11.^a

Funções de direcção e chefia

É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respectivas competências e as qualificações para os cargos de direcção e chefia.

Cláusula 12.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 - Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo societário a que pertence.

2 - O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

3 - A cedência ocasional pode ser feita a termo certo ou incerto.

4 - Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e demais regalias, que detem enquanto trabalhador da cedente, que a cessionária terá de garantir, como se estivesse ao serviço da cedente, constituindo-se esta, em garante do cumprimento, pela cessionária, das suas obrigações para com o trabalhador cedido.

5 - Em caso de incumprimento pela cessionária das obrigações assumidas para com o trabalhador cedido, assiste a este, o direito de resolver o contrato, mediante declaração a enviar a cessionária e a cedente, que se obriga a recebê-lo de imediato ao seu serviço.

6 - Quando a cessionária se extinga por qualquer forma ou quando, sem que haja a extinção, por qualquer motivo deixe de laborar, a cedente obriga-se, de igual modo, a receber de imediato o trabalhador cedido ao seu serviço tudo se passando quer num caso quer noutra em conformidade com o disposto anteriormente no que concerne à categoria e funções equivalentes à antiguidade, direitos e garantias do trabalhador cedido.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais (37,5 horas), salvo horários de menor duração já estabelecidos.

2 - O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 14.^a

Horário flexível

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o que é prestado entre as vinte horas e as sete horas.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 - Salvo nas situações previstas na lei e no presente Acordo de Empresa, é abolido o trabalho suplementar.

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo e,

ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalho suplementar previsto na primeira parte do número anterior tem os seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia útil;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

4 - O trabalho suplementar previsto na segunda parte do n.º 2 não está sujeito a qualquer limite.

5 - É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar a suspensão da actividade em dias de descanso semanal e feriados.

6 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, nos termos da lei e deste Acordo de Empresa, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

7 - A remuneração do trabalho suplementar é calculada pela aplicação à hora normal, dos seguintes factores:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: 1,75
- b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho: 2
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados: 2,25
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados: 2,50

8 - A remuneração prevista no número anterior compreende a remuneração de trabalho nocturno.

9 - Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente àquele, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

10 - No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhes-á a importância prevista no anexo II.

11 - Na situação prevista no n.º 10, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo II, para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso do início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo II para pequeno almoço ou a pequeno almoço fornecido pela empresa.

12 - Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá garantido o pagamento mínimo de duas horas, calculado de acordo com o estipulado no n.º 7 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transpor conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte a acordar.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em

dia de descanso complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a vinte e cinco por cento das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 - Quando, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, a percentagem referida no ponto anterior será substituída por um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado nos termos do n.º 3, sem perda da sua retribuição normal.

3 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório e feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado num dos três dias seguintes.

4 - O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar referido no n.º 1 vence-se quando perfizer um número de horas equivalentes ao período normal de trabalho diário devendo ser gozado nos noventa dias seguintes.

5 - Na falta de acordo, os dias de descanso compensatórios referidos nesta cláusula serão fixados pela empresa.

6 - O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até 31 de Janeiro do ano seguinte.

7 - Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, doze horas após o termo do trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isenção de horário de trabalho.

2 - A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3 - A retribuição da isenção de horário de trabalho será equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, calculada de acordo com a remuneração de base, previstas neste Acordo de Empresa para a respectiva categoria, acrescida das anuidades.

Cláusula 19.^a

Serviço de prevenção

1 - Considera-se que um trabalhador faz serviço de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma instalação num período de fim de semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 - O trabalhador integrado em regime de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar

num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de mais de quatro horas, respectivamente e, ainda, ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 27.^a deste Acordo de Empresa.

3 - Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

4 - A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos no regime de prevenção só se verificará quando decidida pela empresa.

Cláusula 20.^a

Desempenho de outras funções

1 - A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções não contempladas na sua categoria para as quais tenha qualificação e capacidade, desde que o valorizem profissionalmente e lhe permita o acesso a melhores condições salariais.

2 - No caso do exercício das funções referidas no n.º 1 se prolongar por mais de seis meses o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 21.^a

Substituição temporária

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 - O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e IV deste Acordo de Empresa, o que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro:

- Da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente;
- A cuja categoria o trabalhador substituto tenha acesso por força de promoção automática ou semi-automática.

3 - Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de trinta dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente retribuição base mensal definida no anexo I deste Acordo de Empresa.

4 - Se as circunstâncias que determinam a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria, desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de sessenta dias após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5 - Se o desempenho das funções referidas no n.º 1 desta cláusula se mantiver por um período superior a doze meses seguidos, o trabalhador substituto adquirirá o direito à categoria do trabalhador substituído.

6 - Para os efeitos do número anterior, não contarão os doze primeiros meses em que o trabalhador tenha

desempenhado as funções referidas no n.º 1 desta cláusula em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou por licença sem retribuição.

7 - Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

8 - A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta Cláusula.

CAPÍTULO VI

RETRIBUIÇÃO MÍNIMADO TRABALHO

Cláusula 22.^a

Remunerações mínimas

1 - As remunerações previstas nos anexos I e II que sejam de natureza regular e permanente, serão pagas até ao último dia do mês a que respeitam, dentro do período normal de trabalho.

2 - O pagamento das remunerações e quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores será feito de acordo com este Acordo de Empresa e a legislação em vigor.

Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 - A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma remuneração total calculada nos termos do n.º 7 da cláusula 16.^a.

2 - A remuneração prevista no número anterior compreende a remuneração de trabalho nocturno.

3 - O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Rem. Base mensal} + \text{anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo de Empresa terão direito a receber, até 30 de Novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base mensal mais anuidades e, ainda, a importância média mensal recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2 - Os trabalhadores que em 31 de Dezembro não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado, receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fracção do mês conta como mês completo.

3 - No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal, sem prejuízo do estabelecido no n.º 1, é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respectivo ano; qualquer fracção do mês conta como mês completo.

4 - O subsídio de Natal beneficiará sempre de qualquer aumento de remuneração que se verifique durante o ano a que respeita.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 - É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo de Empresa, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo II, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2 - Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efectivo a comparticipação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 - A comparticipação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4 - Para efeitos da aplicação dos n.ºs 1 e 2, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas de serviço efectivo no dia.

Cláusula 26.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 - A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 - Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores abrangidos por este Acordo de Empresa receberão, antes do início das suas férias, um subsídio correspondente a cento e quinze por cento da remuneração mensal de base acrescida das anuidades e, ainda, da importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e substituição temporária.

3 - Para os trabalhadores que por acordo com a empresa, gozem seguido, cinquenta por cento do período de férias a que têm direito; nos meses de Janeiro a Abril, Outubro ou Novembro, o subsídio referido no número anterior será de cento e vinte por cento.

4 - O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de remuneração que se verifique no ano em que as férias se vencem.

Cláusula 27.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo II, respectivamente para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e

anuidades e ainda ao valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

Cláusula 28.^a

Anuidades

1 - Por cada ano de permanência na empresa, o trabalhador terá direito a uma anuidade, no valor constante do Anexo II, actualizado à data de efeitos da tabela salarial.

2 - A anuidade referida no número anterior será atribuída independentemente de qualquer aumento de remuneração e será adicionada à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 - Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO VII

DESLOCAÇÕES E TRANSPORTES

Cláusula 29.^a

Transportes e abonos para deslocações

1 - Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2 - É atribuído a todos os trabalhadores, abrangidos pelo presente Acordo de Empresa, um subsídio, de transporte equivalente ao preço do passe L da zona de Lisboa.

Cláusula 30.^a

Regime de deslocações

1 - O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente Cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- Deslocações entre a Região Autónoma da Madeira e o Continente, Região Autónoma dos Açores ou estrangeiro.

2 - A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b), do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- Os transportes entre a base de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;
- A importância prevista no anexo II para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho,

não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas suplementares depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;

4 - Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 3 desta Cláusula.

5 - Nos casos previstos na alínea c), do n.º 1, a empresa poderá acordar com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

6 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta Cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 - Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que haja acordo prévio com a empresa.

8 - Para os efeitos do número anterior só poderão ser utilizados veículos que estejam ao abrigo da apólice de seguro em vigor cobrindo a responsabilidade civil e danos próprios.

9 - As deslocações referidas no n.º 7 serão pagas na base do preço do quilómetro estabelecido para o limite legal de isenção em sede de I.R.S..

Cláusula 31.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência, este terá direito ao pagamento de:

- Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- Subsídio, a ser pago na data da transferência, igual a quinze por cento do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de remuneração base mais diuturnidade/anuidades bem como subsídio de turno, quando o houver.

Cláusula 32.^a

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo:

- Seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente com o capital de 64.893,40 euros.
- Seguro de vida cobrindo o risco de morte ou invalidez total e permanente com o capital de 16.223,40 euros.
- Os valores das alíneas a) e b) são actualizados anualmente.

CAPÍTULO VIII

REFEITÓRIOS NA EMPRESA

Cláusula 33.^a

Refeitórios

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações ou dependências com o mínimo de cinquenta trabalhadores.

CAPÍTULO IX

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e feriados

1 - É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e, complementar o Sábado.

2 - São considerados feriados obrigatórios os enumerados no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, a saber:

- 1 de Janeiro
 - Sexta-feira Santa
 - 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
- e, ainda:
- Terça-feira de Carnaval
 - 1 de Julho, como o dia da Região Autónoma da Madeira
 - 26 de Dezembro, como feriado regional.

Cláusula 35.^a

Regime de férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo de Empresa terão direito a um período de vinte e cinco dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2 - O direito a férias só pode efectivar-se após três meses de trabalho efectivo.

3 - No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio de calendário por cada mês de antiguidade que completará em 31 de Dezembro, que obrigatoriamente serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

5 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

6 - A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

7 - Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

8 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das excepções previstas neste Acordo de Empresa e na lei.

10 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

11 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a facilidade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12 - Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13 - Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os nacionais portugueses naturais de fora da ilha onde fica situado o estabelecimento em que trabalham, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

14 - O período de férias dos trabalhadores que as gozem nos períodos e condições previstos no n.º 3 da cláusula 26.ª será de vinte e cinco dias.

Cláusula 36.ª

Alteração do período de férias

1 - As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 - Se depois de fixado o período de férias a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 - É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este as ter iniciado.

Cláusula 37.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se

verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que se teria vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 38.ª

Faltas

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

2 - Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos por mes. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de horário de trabalho.

3 - 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.

4 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 - A empresa pode, nos dez dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 - O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o n.º 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a dez dias, torna a falta injustificada.

7 - A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta Cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Rem. base mensal} + \text{anuidades}}{30}$$

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

9 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de quinze dias úteis de férias ou de cinco dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

10 - Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 3, perfaçam um dia completo de trabalho, será este, sem prejuízo do disposto no número seguinte, descontado ao trabalhador.

11 - As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na remuneração do mês seguinte a que respeitem.

Cláusula 39.º

Faltas justificadas

1 - Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, nos termos da lei;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstas na lei e no presente Acordo de Empresa;
- c) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas por falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, por um período de cinco dias consecutivos;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados na lei e no presente Acordo de Empresa;
- i) Doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

2 - O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 - Nos casos previstos nos números anteriores a empresa poderá exigir a apresentação dos documentos necessários para a prova dos factos alegados;

4 - As faltas justificadas referidas no n.º 1 não determinam perda de retribuição nem a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e no presente Acordo de Empresa;

5 - No caso das alíneas d) e e) n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora da Região Autónoma onde o trabalhador presta serviço, sendo que, neste caso, caducará ao fim de sete dias.

Cláusula 40.ª

Licença sem retribuição

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

Cláusula 41.ª

Impedimento prolongado

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este Acordo de Empresa ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas;

2 - Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação;

3 - Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar empresa, a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO X

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 42.ª

Despedimento

1 - É proibido o despedimento sem justa causa.

2 - O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 - Não se provando justa causa, o despedimento de trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes 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 daquela que lhes caberia nos termos do presente Acordo de Empresa, nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

4 - O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos, há menos de cinco anos.

Cláusula 43.ª

Cessaçã do contrato

O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 44.ª

Cessaçã por mútu o acordo

1 - A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútu o acordo.

2 - O acordo de cessação deve constar de documento escrito, devidamente datado e assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 45.^a**Cessação por caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;
- b) Quando ambos os contraentes reconheçam, verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 46.^a**Cessação por despedimento promovido pela empresa**

1 - Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida/pelo presente Acordo de Empresa ou por lei.

Cláusula 47.^a**Verificação de justa causa**

1 - Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- g) Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;
- h) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Reduções anormais de produtividade;
- k) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

2 - A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previsto no presente Acordo de Empresa e na lei.

Cláusula 48.^a**Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo

comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 - Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais do direito.

3 - O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

4 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 49.^a**Transmissão, fusão ou extinção**

1 - No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 - Havendo acordo, antes da transmissão, entre o transmitente e o adquirente, os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferir em que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 - A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumam responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos trinta dias anteriores à transmissão, manter afixado nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 - No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para estes casos, salvo em relação áqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa.

5 - Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 - Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos cinquenta anos de idade e de dezoito e vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contem mais de cinquenta ou cinquenta e cinco anos de idade.

CAPÍTULO XI

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Aos trabalhadores do sexo feminino, para além do estipulado no presente Acordo de Empresa para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença pelo período previsto na lei e um complemento do subsídio a que tiver direito pela respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para aleitação dos seus filhos, durante o período de um ano após o parto. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo de ambas as partes;
- d) Frequência das consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado à empresa o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa. A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 4, da Cláusula 48.^a.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 - Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 - Os trabalhadores-estudantes gozarão das seguintes regalias, nos termos fixados nesta Cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até sete horas e meia por semana, sem perda de remuneração, que poderão ser fraccionadas pelos dias da semana desde que haja acordo da empresa;
- b) Participação nas despesas ocorridas nos cursos que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o seu acordo prévio.

3 - Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 - A dispensa referida na alínea a), do n.º 2, quando fraccionada, deverá ser gozada de acordo com a empresa, no início ou fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 - Para a prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes tem direito a uma dispensa de quatro dias anuais por disciplina, a serem utilizados necessariamente nos dias de exame ou de provas de avaliação ou nas suas vésperas.

6 - Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou provas de avaliação a que alude o número anterior.

7 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de quinze dias de férias à sua livre escolha.

8 - Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até dez dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a seguinte antecedência:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretenderem um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretenderem dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, no caso de pretenderem mais de cinco dias de licença.

9 - A participação nas despesas ocorridas nos cursos cuja frequência tenha sido previamente acordada com a empresa compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações na Região Autónoma da Madeira.

10 - As propinas a suportar pela empresa serão equivalentes às que o trabalhador suportaria em estabelecimento de ensino oficial, mesmo que a frequência dos cursos ocorra em outro tipo de estabelecimento de ensino;

11 - A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo II.

12 - Para efeitos do n.º 11, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável a frequência útil dos cursos.

13 - Só há lugar à participação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância torne viável a frequência efectiva do curso.

14 - O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe L da zona de Lisboa, que será, para o efeito, tomado como referência.

15 - No ano lectivo em que beneficie do estipulado nas

números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

16 - Para efeitos das comparticipações previstas no n.º 9, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das disciplinas de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das disciplinas serão resolvidos de forma proporcional. Em ambas as situações, e de dois anos o limite para a obtenção de aprovação na totalidade das disciplinas do ano.

17 - Tendo-se verificado a perda de regalias por falta de aproveitamento nos termos do número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das disciplinas em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

18 - Aos casos omissos aplica-se o regime legal do Estatuto do Trabalhador-Estudante que estiver em vigor.

CAPÍTULO XII

SEGURANÇA SOCIAL

Cláusula 52.^a

Segurança Social

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este Acordo de Empresa contribuirão para a instituição de segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

Cláusula 53.^a

Complemento do subsídio de doença

1 - Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da Segurança Social, não reembolse a empresa, esta descontinuará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2 - Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

3 - Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 considera-se como remuneração, a remuneração base e anuidades.

4 - O complemento previsto no n.º 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5 - No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da Segurança Social para atribuição do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida

auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 - A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionado nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe a situação de pré-reforma.

Cláusula 54.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1 - Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior a que auferia, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 - O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 - Caso a reconversão não seja possível, o contrato de trabalho cessa por caducidade, passando o trabalhador a ter direito a um complemento que, adicionado à pensão paga pela seguradora, iguale a remuneração base a cada momento fixada para a categoria profissional acrescida de anuidades, até ao momento em que atingir a idade legal de reforma, sendo-lhe aplicável, nesta altura, o regime previsto na Cláusula 55.^a deste Acordo de Empresa com as necessárias adaptações, contando-se para efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se tivesse continuado normalmente ao serviço.

4 - No caso de incapacidade absoluta temporária resultantes das causas referidas no n.º 1 desta Cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida estabelecida nos termos do n.º 3, da Cláusula 53.^a, auferida pelo trabalhador e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

Cláusula 55.^a

Complemento de pensão de reforma e sobrevivência

1 - Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 - Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que “n” é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha completado na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo “n” ser superior a 45.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença, acidente de trabalho ou desempenho de funções em empresa do grupo societário a que pertence.

4 - Para efeitos do n.º 2, e para os trabalhadores admitidos a partir de Janeiro de 2001, a pensão da segurança social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da segurança social em vigor em 31 de Dezembro de 2000, nos termos do Decreto Lei n.º 329193, de 25 de Setembro”.

5 - Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

6 - A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da Segurança Social e o montante correspondente a sessenta por cento da prestação a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta Cláusula.

7 - O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

8 - Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma prestação correspondente a vinte e cinco por cento do montante garantido ao cônjuge sobrevivente do trabalhador nos termos do n.º 6 desta Cláusula.

9 - A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente comprovada periodicamente por entidade clínica competente.

Cláusula 56.^a

Segurança, higiene e medicina no trabalho

1 - A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 - Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

4 - Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 - Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

6 - Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XIII

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 57.^a

Responsabilidade da empresa

1 - A empresa fomentará a formação contínua dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste Acordo de Empresa, quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exame.
- d) Ministar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros e humanos necessários.

2 - A empresa deverá elaborar um plano de formação anual de que dará conhecimento aos representantes das organizações dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

DISCIPLINA NO TRABALHO

Cláusula 58.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 59.^a

Exercício do poder disciplinar e sanções

1 - A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador nos termos por aquela estabelecidos.

3 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5 - Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo

instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6 - O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo, ficar concluído, no prazo de noventa dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no n.º 9 da presente Cláusula.

7 - Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalhador através de nota de culpa.

8 - Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente, a consulta de todas as suas peças.

9 - O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias para consultar o processo e responder à nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no n.º 6.

10 - Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à comissão de trabalhadores, e no caso do trabalhador ser representante sindical, a associação sindical respectiva, que podem no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

12 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subseqüentes à decisão.

13 - Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada a associação sindical que o representa, no prazo máximo de 48 horas.

14 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de doze dias;
- d) Despedimento.

15 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder doze dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

16 - Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de cinco dias e, averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17 - A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 60.^a

Sanções abusivas

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste Acordo de Empresa cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, se segurança social ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 - A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes nas alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4, da Cláusula 48.^a;
- b) Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas na alínea anterior.

CAPÍTULO XV

DA ORGANIZAÇÃO SINDICALDOS TRABALHADORES

Cláusula 61.^a

Princípio geral

1 - A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores e suas organizações sindicais.

2 - Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas neste Acordo de Empresa e na Lei.

Cláusula 62.^a

Comunicação à empresa

1 - Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respectivos delegados sindicais.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 63.^a

Comissões sindicais de trabalhadores

A comissão sindical de trabalhadores tem, nos termos da lei, competência para interferir, propor, e ser ouvida em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução de processos disciplinares nos termos previstos na lei;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- f) Fiscalizar a aplicação de todas as Cláusulas do presente Acordo de Empresa designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

Cláusula 64.^a**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções em instituições de segurança social ou outras, tem o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

3 - Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês para exercício das suas funções.

Cláusula 65.^a**Exercício de funções das organizações sindicais**

A empresa obriga-se a:

- a) Nos estabelecimentos com cento e cinquenta trabalhadores ou mais, por à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, para o exercício das suas funções e a realização de reuniões. Nos estabelecimentos com menos de cento e cinquenta trabalhadores a empresa porá à disposição dos delegados sindicais um local com as características indicadas sempre que estes o requeiram;
- b) Reservar um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido dos delegados sindicais, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas o cumprimento do presente Acordo de Empresa e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de às direcções sindicais poderem fiscalizar, dentro da empresa a execução do presente Acordo de Empresa.

Cláusula 66.^a**Direito de reunião**

1 - Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de delegados ou comissão sindical, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de delegados ou comissão sindical ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

3 - Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 67.^a**Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a gerência da empresa**

1 - A comissão sindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela Gerência ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 - O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da Cláusula 64.^a desde que a reunião haja sido convocada pela Gerência ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com esta.

Cláusula 68.^a**Formalização**

Todos os assuntos tratados entre a comissão intersindical de delegados ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XVI**DISPOSIÇÕES GERAIS**Cláusula 69.^a**Garantia de manutenção de regalias anteriores**

1 - Este Acordo de Empresa considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2 - Ficam, no entanto, salvaguardadas, as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 70.^a**Garantias do cumprimento**

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste Acordo de Empresa.

Cláusula 71.^a**Comissão paritária****1 - Constituição:**

- a) É constituída uma comissão paritária formada por dois

representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá àquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste Acordo de Empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se à comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente Acordo de Empresa, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 - Atribuições:

- a) Interpretar as disposições do presente Acordo de Empresa;
- b) Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste Acordo de Empresa, bem como eliminá-las.

3 - Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 - Deliberações:

- a) comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes os dois membros de cada uma das partes, que a compõem;
- b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste Acordo de Empresa e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as

convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 72.^a

Assistência judiciária

1 - Aos trabalhadores arguidos em processo crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 - Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3 - A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo que durar a prisão.

4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente Acordo de Empresa é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 74.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este Acordo de Empresa serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o Anexo V.

ANEXO I

Enquadramento das categorias e tabela salariais

Grupo de categorias		Categoria	Remuneração de base mensal
A	1	Praticante	535,50
B	1 2	Estagiário Pré - Oficial	634,00
C	1	Indiferenciado	709,50
D	1 2 3 4 5 6 7	Operador de embalagem de 2. ^a Auxiliar administrativo Escriturário de 2. ^a Motorista de 2. ^a Oficial de conservação(mecânica e eléctrica) de 2. ^a Oficial de laboratório de 2. ^a Carregador/ Ensacador(*)	748,00

Grupo de categorias		Categoria	Remuneração de base mensal
E	1	Operador de embalagem de 1. ^a	785,50
	2	Escriturário de 1. ^a	
	3	Motorista de 1. ^a	
	4	Oficial de conservação (mecânica e eléctrica) de 1. ^a	
	5	Oficial de laboratório de 1. ^a	
	6	Prospector de vendas de 2. ^a	
F	1	Operador de embalagem principal	835,50
	2	Escriturário principal I	
	3	Motorista principal	
	4	Oficial principal I (conservação e laboratório)	
	5	Prospector de vendas de 1. ^a	
G	2	Escriturário principal II	883,00
	3	Oficial principal II (conservação e laboratório)	
	4	Prospector de vendas principal I	
	5	Secretária de Direcção I	
H	1	Oficial principal III (conservação e laboratório)	949,00
	2	Secretário de Direcção II	
	3	Prospector de vendas principal II	
	4	Operador de computador(*)	
	5	Licenciado, Bacheler e Técnico equiparado I-A	
I	1	Secretário de Direcção III	1.081,50
	2	Assistente Técnico I	
	3	Chefe de Secção I	
	4	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado I-B	
J	1	Chefe de Secção II	1.311,00
	2	Assistente Técnico II	
	3	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado II	
L	1	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado III	1.446,50
M	1	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado IV	1.776,50
N	1	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado V	2.104,50
O	1	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado VI	2.437,00

(*) - A extinguir logo que possível

ANEXO II

Cláusulas de Expressão Pecuniária

Discriminação das cláusulas	Descritivo	Valores
Cláusula 16. ^a -Trabalho suplementar	Lanche	1,80
	Jantar	7,20
	Pequeno almoço	1,80
Cláusula 25. ^a -Subsídio de refeição	n.º 1.	7,80
	n.º 2.	7,80
	n.º 3.	1,70

Discriminação das cláusulas	Descritivo	Valores
Cláusula 27. ^a -Subsídio de prevenção	Dias de fim-de-semana(5%)	59,40
	Dias de semana (2,5%)	29,80
	Dias feriados (2,5%)	29,80
Cláusula 28. ^a -Anuidades	Anuidades até à 15. ^a	10,50
	Anuidades após a 15. ^a	1,40
Cláusula 30. ^a -Regime de Deslocações	Refeição	8,40
	Dia completo	5,90
	Despesas de alimentação e alojamento	51,90
Cláusula 55. ^a -Trabalhadores estudantes	Ensino básico (até 6.º ano)	52,00
	Ensino básico (7.º a 9.º ano)	86,60
	Ensino secundário (10.º a 12.º ano)	117,40
	Ensino politécnico e superior	183,40
Abono para falhas	Abono para falhas	18,20

ANEXO III

Evolução Profissional

Grupo de Categorias	Categoria	Permanência máxima	Evolução
A	Praticante	1	Pré-oficial
B	Estagiário	2	Escriturário de 2. ^a
	Pré-oficial	2	Oficial de 2. ^a (conservação e laboratório)
C	Trabalhador Indiferenciado		
D	Operador de embalagem de 2. ^a	3	Operador de embalagem de 1º
	Auxiliar administrativo		
	Escriturário de 2. ^a	3	Escriturário de 1. ^a
	Motorista de 2. ^a	3	Motorista de 1. ^a
	Oficial de conservação (mecân. e eléctri.) de 2. ^a	3	Oficial de conservação (mecân. e eléctri.) de 1. ^a
E	Oficial de laboratório de 2. ^a	3	Oficial de laboratório de 1. ^a
	Carregador/Ensacador(*)		
E	Operador de embalagem de 1. ^a		Operador de embalagem principal
	Escriturário de 1. ^a		Escriturário principal I
	Motorista de 1. ^a		Motorista principal
	Oficial de conservação (mecân. e eléctri.) de 1. ^a		Oficial principal I (conservação e laboratório)
	Oficial de laboratório de 1. ^a		Oficial principal I (conservação e laboratório)
	Prospector de vendas de 2. ^a		Prospector de vendas de 1. ^a

Grupo de Categorias	Categoria	Permanência mínima	Evolução
F	Operador de embalagem principal Escriturário principal I Motorista principal Oficial principal I (conservação e laboratório) Prospector de vendas de 1. ^a		Escriturário principal II Oficial principal II (conservação e laboratório) Prospector de vendas principal I
G	Escriturário principal II Oficial principal II (conservação e laboratório) Prospector de vendas principal I Secretário de direcção I		Oficial principal III (conservação e laboratório) Prospector de vendas principal II Secretário de direcção II
H	Oficial principal III (conservação e laboratório) Prospector de vendas principal II Secretário de direcção II Bacharel e técnico equiparado I-A Operador de Computador (*)		Secretário de direcção III Licenciado, bacharel e técnico equiparado I-B
I	Secretário de direcção III Assistente técnico I Chefe de secção I Licenciado, bacharel e técnico equiparado I-B		Assistente técnico II Chefe de secção II Licenciado, bacharel e técnico equiparado II
J	Chefe de secção II Assistente técnico II Licenciado, bacharel e técnico equiparado II		Licenciado, bacharel e técnico equiparado III
L	Licenciado, bacharel e técnico equiparado III		Licenciado, bacharel e técnico equiparado IV
M	Licenciado, bacharel e técnico equiparado IV		Licenciado, bacharel e técnico equiparado V
N	Licenciado, bacharel e técnico equiparado V		Licenciado, bacharel e técnico equiparado VI
O	Licenciado, bacharel e técnico equiparado VI		

(*) - A extinguir logo que possível

ANEXO IV

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

Assistente técnico - É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo, ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica, lhe permitem exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projectos; pode, em circunstância específicas, coordenar a actividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que executa tarefas simples da actividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controle de distribuição, podendo ainda fazer junto de entidades exteriores pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

Carregador/Ensacador - É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar e equipamentos acessórios, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação. Recebe os sacos dos produtos a expedir arrumando-os na caixa de carga das viaturas de

transporte, ou em “palletes” Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e da colocação de encerados. Assegura a limpeza da zona de carga ou da implantação dos equipamentos.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica, nas diferentes áreas de actividade da empresa, assegurando a elaboração de relatório da respectiva actividade.

Escriturário - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efectuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente, tarefas relativas a determinados assuntos do pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de Escriturário, coadjuvando-o.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau I - É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; Não desempenha funções de chefia, mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau II - É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controle frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projectos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação

recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III - É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua actuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV - É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico/comerciais, fabris, de projectos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridade relativa e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V - É o trabalhador que chefia e/ou coordena diversas actividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, à realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objectivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e

eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado e bacharel do grau VI - É o trabalhador que exerce cargos de chefia e/ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados, e/ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, e/ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e/ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e/ou poder de coordenação, de grau complexo relativamente à especificidade de cada uma das actividades da empresa.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados) competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Motorista principal - É o trabalhador que na sua área de actuação especializada tem, a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade.

Oficial de Conservação e manutenção mecânica - É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente, obras novas e acções de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas.

Oficial de Conservação e manutenção Eléctrica - É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, sub-estações ou postos de transformação e seccionamento.

Oficial de laboratório - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respectivos

registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

Oficial principal (mecânica, eléctrica e laboratório) - É o trabalhador que na sua área de actuação especializada tem, a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade.

Operador de computador (a extinguir) - É o trabalhador que opera e controla computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos das actividades dos equipamentos de processamento e comunicação de dados.

Operador de Embalagem - É o trabalhador que através de um quadro de comando e, de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações que estão a seu cargo.

Operador principal de embalagem - É o trabalhador que na sua área de actuação especializada tem, a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade.

Praticante - É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

Pré-Oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Prospector de vendas - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propoe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

Prospector de vendas principal - É o trabalhador que na sua área de actuação especializada tem, a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade.

Secretário de direcção - É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo-lhe, entre outras, as

seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dossiers, agendas e memórias para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir/retroverter e efectuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer

contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

Trabalhador Indiferenciado - É o trabalhador que executa tarefas sem especialidade.

ANEXO V

ESTRUTURADOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

1 - Quadro superiores	1.1 - Técnicos da produção e outros 1.2 - Técnicos administrativos	Licenciado, bacharel do grau VI Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV Licenciado do grau III Licenciado do grau II Licenciado do Grau I-B
2 - Quadros médios	2.1 - Técnicos de produção e outros 2.2 - Técnicos Administrativos	Assistente Técnico Bacharel ou técnico equiparado do grau III Bacharel do grau II Bacharel do grau I-B Bacharel do grau I-A Chefe de secção
3 - Profissionais altamente qualificados	3.1 - Administrativos 3.2 - Comércio 3.3 - Produção e outros	Escriturário principal Operador de computador Secretário de direcção Prospector de vendas principal Oficial principal (conservação e laboratório)
4 - Profissionais qualificados	4.1 - Administrativos 4.2 - Comércio 4.3 - Produção e outros	Escriturário Prospector de vendas Motorista Oficial (conservação e laboratório) Operador de embalagem - Cimento
5 - Profissionais semi-qualificados		Ensacador/Carregador
6 - Profissionais não qualificados		Trabalhador indiferenciado
7 - Pré-oficiais Praticantes Auxiliares		Pré-Oficial Auxiliar administrativo Estagiário Praticantes

ANEXO AO ACORDO DE EMPRESA

PROTOCOLO

Cláusula 56.^a

Segurança, higiene medicina no trabalho

A empresa informará, todos os trabalhadores, através de documento interno, da legislação existente sobre higiene, segurança e saúde no trabalho.

Subsídio de Transporte

A empresa manterá, para efeitos de pagamento do subsídio de transporte, as práticas internas actuais.

Funchal, 14 de Abril de 2003.

Pela Cimentos Madeira, Ld.^a

José Manuel Melo Franco

Rui Augusto Nabais

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal

Maria de Fátima Marques Messias

Flávio Batista Soares da Silva

Jaime Fernandes

Entrado em 30 de Maio de 2003.

Depositado em 18 de Junho de 2003, a fl.^a 13 do livro n.º 2, com o n.º 18/2003, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,04 cada	€ 15,04;
Duas laudas	€ 16,47 cada	€ 32,94;
Três laudas	€ 27,06 cada	€ 81,18;
Quatro laudas	€ 28,84 cada	€ 115,36;
Cinco laudas	€ 29,92 cada	€ 149,60;
Seis ou mais laudas	€ 36,36 cada	€ 218,16.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	<u>Anual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 25,24	€ 12,69;
Duas Séries	€ 48,37	€ 24,28;
Três Séries	€ 58,61	€ 29,23;
Completa	€ 68,46	€ 34,23.

Aestes valores acrescentem os portes de correio, (Portaria n.º 199/2002, de 10 de Dezembro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Departamento do Jornal Oficial

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 9,05 (IVA incluído)