



# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 1 de Fevereiro de 2006



Série

Número 3

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Despachos:

“ Iga - Investimentos e Gestão de Água, S.A ” - Autorização para Adopção de Regime de Laboração Contínua. .... 2

##### Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel - Revisão Salarial e Outras. .... 2

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global. .... 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. .... 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outras. .... 4

##### Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. .... 4

CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outras. .... 6

Acordo de Empresa Celebrado entre a Cimentos Madeira, LDA, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal - Revisão Global. 10

## SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

### Regulamentação do Trabalho

#### Despachos:

“Iga - Investimentos e Gestão de Água, S.A.” - Autorização para Adopção de Regime de Laboração Contínua.

A “IGA - Investimentos e Gestão de Água, S.A. “, com sede na Rua dos Ferreiros, 150, Funchal, NIPC 511 044 496, requereu autorização de laboração contínua, em regime de turnos, nas Estações de Tratamento de Água de Santa Quitéria, da Alegria e do Covão, na Central Dessalinizadora do Porto Santo e no Serviço de Telegestão da Madeira.

Fundamenta o pedido na necessidade de garantir ininterruptamente os serviços públicos essenciais de abastecimento público de água e respectivo controlo de qualidade.

Tendo em consideração a razão invocada e uma vez que não existem impedimentos previstos na respectiva regulamentação colectiva de trabalho, ou quaisquer outros, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim, ao abrigo do n.º 2, do artigo 171º do Código do Trabalho, do n.º 3, do artigo 176º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, fica a “IGA - Investimentos e Gestão de Água, S.A.”, autorizada a adoptar o regime de laboração contínua nas Estações de Tratamento de Água de Santa Quitéria, da Alegria e do Covão, na Central Dessalinizadora do Porto Santo e no Serviço de Telegestão da Madeira.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 6 de Janeiro de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Secretaria Regional do Ambiente e Recursos Naturais, aos 6 de Janeiro de 2006. - O Secretário Regional do Ambiente e Recursos Naturais, Manuel António Rodrigues Correia.

#### Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel - Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2006, foi publicada 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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2006, 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, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

1. O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2005.

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 1 de Fevereiro de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2006, foi publicada 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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 2, de 17 de Janeiro de 2006, 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, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a AEEP - Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sind. Nacional dos Profissionais da Educação - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 17 Janeiro de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiadas ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas na associação de empregadores outorgante.

#### **Artigo 2.º**

1. O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Setembro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Fevereiro de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento

Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2006, é publicada 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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS, POSTOS DE ASSISTÊNCIA A PNEUMÁTICOS, REVENDAS E DISTRIBUIÇÃO DE GÁS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, 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 de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de

Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 3 de 1 de Fevereiro de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

### **Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Setembro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Janeiro de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

### **Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2006, é publicada 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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIAQUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCTVENTRE A ASSICOM - ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SICOMA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS, OLARIAS E AFINS DAREGIÃO AUTÓNOMADA MADEIRAE OUTROS - REVISÃO SALARIALE OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

### **Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2006.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Janeiro de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

## **Convenções Colectivas de Trabalho:**

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

**Artigo 1.º** - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de

Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos e Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 9, de 3 de Maio de 2005.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

**(Área e âmbito)**

Este Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que, na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à actividade de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 20.ª

**(Deslocações)**

1 - Mantém a redacção em vigor.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - Mantém a redacção em vigor.

4 - Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times \text{€ } 13,91$  sendo N os dias efectivos de deslocação.

5 - Mantém a redacção em vigor.

6 - No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

- Pequeno-almoço: € 1,75
- Almoço ou Jantar: € 3,91
- Dormida: € 7,83

Cláusula 22.ª

**(Subsídio de alimentação)**

Por cada dia de trabalho efectivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de € 4,15.

Cláusula 23.ª

**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores com as categorias de Abastecedor de Combustíveis e de Motoristas abrangidos pelo presente CCT e que efectuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de € 7,83.

Cláusula 24.ª

**(Diuturnidades)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de € 8,34 mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

**ANEXO III**

**Tabela Salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Renumerações
A	Encarregado Motorista de Pesados	519.12€
B	Recepcionista	498.52€
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1ª	466.59€
D	Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2ª	451.66€
E	Candidato a Lubrificador	436.21€
F	Montador de Pneus	421.79€
G	Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ ou Estações de Serviço	406.34€
H	Abastecedor de Combustíveis Recepcionista de Parque de Estacionamento	406.34€
I	Servente Candidato a Recepcionista Candidato a Lavador	380.59€
J	Aprendiz com mais de dois anos	271.92€
L	Aprendiz até dois anos	270.89€

A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Setembro de 2005.

**Artigo 3.ª** - A Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira é representada neste acto pelo seu Associado do Sector de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos e Revenda e Distribuição de Gás, o Senhor Dr. Artur Pereira o qual foi mandatado pela Direcção da referida Associação para o efeito.

O Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira é representado neste acto pelos seus Dirigentes Sindicais, Senhores Antônio Gouveia e Virgílio Berimbau, os quais

foram igualmente mandatados pela Direcção do Sindicato para o presente acto.

**Artigo 4.º** - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 10 empregadores e 798 trabalhadores.

Funchal, 28 de Dezembro de 2005.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

Dr. Artur Pereira - Mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

António Gouveia - Mandatário.  
Virgílio Berimbau - Mandatário.

Depositado em 18 de Janeiro de 2006, a fl.º 23 Verso do livro nº 2, com o nº 2/2006, nos termos do artigo 549º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 21 de Agosto.

CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros - Revisão Salarial e Outras.

**Artigo 1.º** - Entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da RAM, por um lado, e, por outro, o SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da RAM, é celebrada a presente revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de expressão pecuniária do CCTV para o sector da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da RAM, publicado no JORAM da III Série n.º 9 de 02/05/1997, e dos n.ºs 2 e 3 do art.º 11, do Dec.-Lei 519-CI/79, de 29 de Dezembro, alterado pelo Dec.-Lei 87/89 de 23/03 e o Dec.-Lei 209/92 de 02/10, denunciar a tabela salarial e Cláusulas pecuniárias e propõe, em substituição das mesmas, as Cláusulas e Tabela que se anexa, e se dão aqui por reproduzidas para todos os efeitos.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue

**Artigo 3.º** - Em representação da ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira estiveram na negociação JOÃO CARLOS TEIXEIRA BALTAZAR GÓMES - Vice-Presidente e JOÃO RENATO PINTO, Vogal da Direcção e em representação do SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira, DIAMANTINO ANTÓNIO DÓS SANTOS ALTURAS - Presidente e JOSE TEOTÓNIO CAMACHO - Tesoureiro.

Cláusula 1.ª

#### Área e Âmbito

O presente Contrato (C.C.T.V.) obriga, por um lado as empresas apresentadas pela ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção na Região Autónoma da Madeira e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pelos Sindicatos Outorgantes.

Cláusula 2.ª

#### Vigência, Denúncia e Revisão

1 - Este Contrato, incluindo as tabelas salariais, entra em vigor em 1 de Janeiro de 2006, independentemente da sua

publicação.

2 - O prazo da vigência das tabelas salariais e das cláusulas com pecuniária é de 12 meses, podendo contudo ser apresentada denúncia das mesmas, decorridos dez meses sobre a data da sua publicação, o restante clausulado poderá ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias, em relação ao termo do respectivo período de vigência.

3 - Por denuncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito à parte contrária com a antecedência mínima de sessenta dias.

4 - A proposta de revisão do presente contrato será apresentada por qualquer das partes por escrito, por protocolo ou com aviso de recepção, obrigando-se a outra parte a responder também por escrito no prazo de 30 dias da data da sua apresentação.

5 - A falta de apresentação da contraproposta no prazo indicado no número anterior será entendida como aceitação tácita da proposta.

6 - As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias posteriores à apresentação da contraproposta.

7 - Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

8 - Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão nos termos desta cláusula.

Cláusula 51.ª -A

#### Subsídio de Refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente Contrato Colectivo de Trabalho Vertical terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de Euros: 6.60, a partir de um de Janeiro de 2006.

2, 3, 4, 5 e 6 igual ao actual

#### TABELADE VENCIMENTOS MENSAIS PARA A INDÚSTRIADE CONSTRUÇÃO CIVIL E AFINS DA REGIÃO AUTÓNOMADAMADEIRA

##### SECTOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Encarregado Geral .....	877.75
Chefe de Oficina .....	779.95
Encarregado Fiscal, Verificador de Qualidade .....	723.11
Controlador .....	678.47

##### PESSOALOPERÁRIO

###### GRUPO - A

Encarregado de 1ª .....	707.81
Encarregado de 2ª .....	678.47
Arvorado .....	658.93
Capataz .....	601.46
Apontador .....	601.46

###### GRUPO B e C

1º . Oficial .....	650.36
2º . Oficial .....	589.86

**APRENDIZES DA CONSTRUÇÃO CIVIL,  
CARPINTARIAS, MARCENARIAS E SERRAÇÕES**

16 Anos .....	334.34
17 " .....	358.80
18 " .....	504.28

**GRUPO - D**

Assentador de Revestimentos .....	650.36
Praticante .....	589.86
Calceteiro .....	626.53
Praticante .....	558.08
Condutor Manobrador .....	613.08
Praticante .....	558.08
Espalhador de Betuminosos .....	558.86
Praticante .....	558.08
Impermeabilizador .....	589.86
Praticante .....	558.08
Enfornador de Pré-Fabricados .....	613.08
Praticante .....	558.08
Assentador de Aglomerados de Cortiça .....	650.36
Praticante .....	589.86
Assentador de Tacos .....	650.36
Praticante .....	589.86
Entivador .....	650.36
Praticante .....	589.86
Ladrilhador ou Azulejador .....	650.36
Praticante .....	589.86
Mineiro .....	650.36
Praticante .....	589.86
Montador de Pré-Esforçados .....	650.36
Montador de Chapas de Fibrocimento .....	589.86
Praticante .....	504.28
Montador de Tubagem de Fibrocimento .....	589.86
Praticante .....	558.08
Montador de Andaimos .....	589.86
Praticante .....	504.28
Montador de Estores .....	589.86
Praticante .....	504.28
Marmoritador .....	650.36
Praticante .....	589.86
Sondador .....	650.36
Praticante .....	589.86
Tractorista .....	650.36
Praticante .....	589.86

**GRUPO - E**

Ferramenteiro .....	558.08
Batedor de Maço .....	558.08
Fabricador de Blocos .....	520.78
Guarda ou Vigia .....	507.34
Marteleiro .....	650.36
Arieiro .....	507.34
Trabalhador Indiferenciado .....	504.28

**AUXILIARES MENORES**

16 Anos .....	334.34
17 " .....	358.80

**SECTOR DACARPINTARIA****GRUPO - A****PESSOALTÉCNICO**

Encarregado Geral .....	877.75
Chefe de Oficina .....	779.95
Preparador de Ferramentas .....	589.86
Fiel e Apontador .....	589.86

**GRUPO - B**

Carpinteiro, Envernizador, Pintor, Riscador de Madeiras, Perfilador, Operador de Orladora e Respingador:

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86
1/2 Oficial .....	520.78
Ajudante ou Servente .....	504.28

**GRUPO - C**

Facejador, Lixador, Prensador, Colador, Cortador e Preparador de Folhas, Titular de Parquete, Titular de Estores, Condutor de Empilhador, Condutor de Grua e Condutor de Tractor:

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86
1/2 Oficial .....	520.78
Ajudante ou Servente .....	504.28

**GRUPO - D**

Entregador de Materiais e Pessoal Indiferenciado .....	504.28
--	--------

**SECTOR DE MARCENARIAS****PESSOALTÉCNICO**

Encarregado Geral .....	877.75
Chefe de Oficina .....	779.95
Contramestre .....	678.47

**GRUPO - A**

Planteador, Escultor, Entalhador, Gravador de Couro, Verificador de Qualidade, Reparador de Trabalho, Orçamentador de Expedidor de Produtos Acabados:

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86
1/2 Oficial .....	520.78
Ajudante ou Servente .....	504.28

**GRUPO - B**

Riscador de Madeiras, Embutidor, Maqueteiro, Estofador, Controlador e Colchoeiro Controlador:

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86

**GRUPO - C**

Cadeireiro, Decorador, Dourador, Encerador de Móveis ou Soalhos, Estofador de Móveis, Marceneiro, Acabador, Pintor de Móveis-Manual ou à Pistola, Torneiro, Polidor de Móveis, Moldador Baqueteiro, Pintor de Letras e Traços, Envernizador, Perfilador, Respingador, Serrador, Operador de Máquinas de Canelas, Operador de Máquinas de Lançadeiras:

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86
1/2 Oficial .....	520.78
Ajudante ou Servente .....	504.28

**GRUPO - D**

Casqueiro, Colchoeiro, Estojeiro, Empalhador de Cadeiras, Marceneiro ou Armador de Urnas Funerárias, Fiel, Facejador, Lixador Mecânico, Costureiro, Controlador, Operador de Orladora, Acabador de Canelas, Acabador de Lançadeiras ou Prensador :

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86
1/2 Oficial .....	520.78
Ajudante ou Servente .....	504.28

**GRUPO - E**

Apontador .....	589.86
-----------------	--------

**GRUPO - F**

Costureiro de Estofador, Costureiro de Estojeiro, Condutor de Empilhador, Condutor de Grua e Condutor de Tractor :

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86

**GRUPO - G**

Costureiro de Colchoeiro (Manual ou à Máquina), Empilhador, Enchedor de Colchões e Operador de Máquinas de Colchoador e Cardeiro: .....

520.78	
Costureiro de Máquinas de Cortinados:.....	471.88
Ajudante de Costureira/o:.....	471.27
Aprendizes de Máquinas de Cortinados:	
16 e 17 anos.....	286.06

**GRUPO - H**

Entregador de Materiais, Porteiro, Guarda Rodante e Pessoal Indiferenciado (Serviço de Carga e Descarga): .....

504.28
--------

**SECTOR DE SERRAÇÃO DE MADEIRAS****PESSOALTÉCNICO**

Encarregado Geral .....	877.75
Chefe de Oficina .....	779.95
Técnico Preparador de Lâminas de Madeira .....	589.86

**GRUPO - A**

Serrador de Charriot :

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86
Ajudante ou Servente .....	504.28

**GRUPO - B**

Serrador de Serra de Fita e Motosserista :

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86
1/2 Oficial .....	520.78

**GRUPO - C**

Serrador Manual, Riscador de Madeiras, Escolhedor e Medidor de Madeiras, Perfilador, Marcador de Tabuinhas de Máquinas Automáticas e Ajudante Técnico, Preparador de Lâminas de Corte de Madeiras :

1º. Oficial .....	650.36
2º. Oficial .....	589.86

**GRUPO - D**

Cortador de Árvores .....	520.78
Empilhador de Tractor, Condutor de Grua: .....	589.86
Serrador de Serra Circular, Macheador, Facejador, Precintador à Máquina e Pesador: .....	650.36
Caixoteiro .....	520.78
Ajudante ou Servente .....	504.28

**GRUPO - E**

Ajudante, Descascador, Encastelador, Porteiro, Rondante, Precintador Manual, Marcador, Grampeador, Enfardador, Entregador de Material/ais e Pessoal Indiferenciado: ...

504.28
--------

**SECTOR DE CERÂMICA E OLARIAS****GRUPO - A**

Moldador de 1.ª, Oleiro de 1.ª, Formista Moldista de 1.ª, Prensador de Telha, Enfornador, Desenfornador de Telha: .....	613.69
Moldador de 2.ª, Oleiro Rodista de 2.ª, Formista Moldista de 2.ª, Apontador, Oleiro Assador, Oleiro Colador, Oleiro Rodista de Loiça Vulgar não Vidrada, Amassador ou Moador de Barro, Operador de Máquinas de Amassar, Acabador, Escolhedor Redondador: .....	563.57
Moldador de 3.ª, Oleiro Rodista de 3.ª: .....	523.22

**GRUPO - B**

Pintor ou Pintora de 1ª, Acabador ou Acabadora de 1ª. : .....	613.69
Pintor ou Pintora de 2ª, Acabador ou Acabadora de 2ª. : .....	563.57
Pintor ou Pintora de 3ª, Acabador ou Acabadora de 3ª. : .....	523.22

**GRUPO - C**

Servente ou Ajudante .....	498.77
----------------------------	--------

**APRENDIZES**

16 Anos .....	276.89
17 " .....	313.56



18 " Inclusivé ..... 498.77

**SECTOR DE MOTORISTAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Motorista de Betão Pronto: ..... 844.12  
 Motorista de Veículos Pesados de Mercadorias: ..... 650.36  
 Motorista de Veículos Ligeiros de Mercadorias  
 ou Mistos: ..... 589.86  
 Ajudante de Motorista ou Servente: ..... 504.28

**SECTOR DE TRABALHADORES ELECTRICISTAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Encarregado ..... 784.83  
 Oficial Principal ..... 762.22  
 Oficial ..... 735.33  
 Pré-Oficial  
 2º Ano ..... 613.08  
 1º Ano ..... 543.39  
 Ajudante  
 2º Ano ..... 471.88  
 1º Ano ..... 410.77

**APRENDIZES**

16 Anos ..... 320.90

**TÉCNICOS DE DESENHO**

Desenhador e Medidor ..... 740.23  
 Desenhador Projectista ..... 949.87  
 Planificador ..... 852.69  
 Tirocinante ..... 562.96  
 Praticante ..... 386.91

**INDÚSTRIA VIDREIRA**

Encarregado ..... 831.90  
 Oficial de :  
 Bisilador ..... 761.61  
 Colocador ..... 761.61  
 Cortador de Banca ..... 761.61  
 Espalhador ..... 761.61  
 Polidor ..... 761.61  
 Pré-Oficial 2º Ano ..... 661.38  
 Pré-Oficial 1º Ano ..... 603.29

**PRATICANTES**

4º Ano ..... 527.51  
 3º Ano ..... 476.76  
 2º Ano ..... 443.15  
 1º Ano ..... 399.15

**APRENDIZES**

17 Anos ..... 338.02  
 16 Anos ..... 307.46  
 Servente ..... 569.07

**TÉCNICOS DE TOPOGRAFIA**

Ajudante de Fotogrametrista ..... 492.66  
 Fotogrametrista ..... 816.62  
 Fotogrametrista Auxiliar ..... 637.53  
 Geómetra, Cartógrafo ou Calculador  
 Topocartográfico ..... 891.19  
 Medidor de Topografia ..... 492.66  
 Porta Miras ..... 481.05  
 Registador ..... 558.08  
 Revisor Fotogramétrico ..... 676.04  
 Topógrafo ..... 816.62  
 Topógrafo Auxiliar ..... 637.53

**INDÚSTRIA DE MÁRMORES E PEDREIRAS DE BRITAS**

Encarregado Geral ..... 981.66  
 Encarregado de Oficina ..... 907.71  
 Encarregado de Pedreira ..... 879.58  
 Operador de Central de Betão ..... 820.86  
 Operador de Central de Betuminosos ..... 820.86  
 Sub-Encarregado de Oficina ..... 879.58  
 Canteiro Ornata de 1ª ..... 879.58  
 Cabouqueiro ou Montante ..... 844.12  
 Canteiro de 1ª ..... 844.12  
 Canteiro Assentador ..... 844.12  
 Canteiro Ornata de 2ª ..... 844.12  
 Conductor de Veículos Industriais Pesados ..... 844.12  
 Polidor Torneiro de 1ª ..... 844.12  
 Serrador de Fio ..... 844.12  
 Torneiro de 1ª ..... 844.12  
 Canteiro de 2ª ..... 835.57  
 Carregador de Fogo ..... 835.57  
 Gravador de Maquinista ..... 835.57  
 Operador de Vagondril ..... 835.57  
 Maquinista de Corte de 1ª ..... 835.57  
 Polidor Manual de 1ª ..... 835.57  
 Polidor Maquinista de 1ª ..... 835.57  
 Praticante de Cabouqueiro ..... 835.57  
 Serrador de 1ª ..... 835.57  
 Torneiro de 2ª ..... 835.57  
 Conductor de Veículos Industriais Ligeiros ..... 792.17  
 Marteleiro ..... 792.17  
 Pedreiro Montante ..... 792.17  
 Polidor Torneiro de 2ª ..... 792.17  
 Britador (Operador de Britadeira ou Alimentador  
 de Britadeira) ..... 792.17  
 Maquinista de Corte de 2ª ..... 792.17  
 Polidor Manual de 2ª ..... 792.17  
 Polidor Maquinista de 2ª ..... 792.17  
 Seleccionador de Mármore ..... 792.17  
 Serrador de 2ª ..... 792.17  
 Servente de Pedreiro ..... 792.17  
 Acabador de 1ª ..... 710.87  
 Apontador ..... 710.87

Praticante de Condutor .....	710.87
Ajudante de Maquinista .....	704.14
Guarda .....	704.14
Guarda de Ronda .....	704.14
Servente .....	704.14
Acabador de 2ª .....	654.64
Guarda Residente .....	654.64
Servente de Limpeza .....	636.30
Aprendiz de 3º Ano .....	608.79
Aprendiz de 2º Ano .....	435.83
Aprendiz de 1º Ano .....	368.58

### SECTOR DEHOTELARIA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Encarregado de Refeitório .....	678.47
Cozinheiro de 1ª .....	685.82
Cozinheiro de 2ª .....	589.86
Ecónomo .....	650.36
Dispenseiro .....	589.86
Empregado de Balcão de 1ª .....	589.86
Empregado de Balcão de 2ª .....	567.23
Empregado de Refeitório .....	589.86
Lavador .....	551.94
Roupeiro .....	551.94
Estagiário .....	537.28
Jardineiro .....	537.28
Empregado de Limpeza de Dormitório .....	529.33

#### Declaração

Declaramos conforme previsto na alínea h), do Artº. 543ª do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que o número de empregadores abrangidos pela presente Convenção Colectiva é de 420 e que os trabalhadores abrangidos são 15.000.

Funchal, 16 de Dezembro de 2005.

Pel' ASSICOM - Associação de Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira

Dr. João Carlos Teixeira Baltazar Gomes, Vice-Presidente  
João Renato Pinto, Vogal da Direcção

Pel' SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias, e Afins da Região Autónoma da Madeira

Diamantino António dos Santos Alturas, Presidente  
José Teotónio Camacho, Tesoureiro

Depositado em 18 de janeiro de 2006, a fls 24 do livro n.º 2, com o n.º4/2006, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de Empresa Celebrado entre a Cimentos Madeira, LDA, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal - Revisão Global.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

#### Âmbito

O presente Acordo de Empresa obriga, por um lado, a empresa Cimentos Madeira, Lda e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pela organização sindical signatária, aplicando-se a 28 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

#### Vigência

1. O presente Acordo de Empresa entra em vigor nos termos legais e vigora por um período mínimo de três anos, sendo certo que as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária são sujeitas a revisão anual de acordo com a proposta acordada para o efeito.

2. O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviadas, às partes contratantes, por carta registada com aviso de recepção.

3. As partes, no caso de denunciarem a convenção, deverão fazer acompanhar a declaração de denúncia de uma proposta global com o objectivo de substituir o IRCT denunciado.

4. Em vez de denúncia, as partes poderão propor revisões parciais do Acordo de Empresa, devendo nesse caso indicar na proposta negocial quais as cláusulas que pretendem sejam revistas, alteradas ou revogadas.

5. A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de Janeiro de 2005 a 31 de Dezembro de 2007 nos termos seguintes:

2005 - Inflação registada em 2004 (2,8%) adicionada de 0,5%.

2006 - a) Inflação registada em 2005 adicionada de 0,3% (se as vendas não forem inferiores a 180 000 toneladas).

b) Inflação registada em 2005 adicionada de 0,1% (se as vendas forem inferiores a 180 000 toneladas).

2007 - a) Inflação registada em 2006 adicionada de 0,3% (se as vendas não forem inferiores a 180 000 toneladas).

b) Inflação registada em 2006 adicionada de 0,1% (se as vendas forem inferiores a 180 000 toneladas).

6. O presente Acordo de Empresa substitui por completo o anterior A.E. publicado no JORAM III n.º13 de 02/07/2003.

### CAPÍTULO II

#### Condições de Admissão

Cláusula 3

#### Provimento de vagas e admissão de trabalhadores

1. No provimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnam 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. A habilitação mínima de admissão é o curso de ensino secundário ou habilitação oficialmente reconhecida como equivalente.

3. 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.

4. 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.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

Nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **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.º1, 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 manterão 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.<sup>a</sup>

#### **Trabalho a termo**

1. Nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **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. 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 Empresa e dos Trabalhadores**

Cláusula 8

#### **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) 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) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- g) Aumentar a sua cultura e, em especial, melhorar a sua qualificação profissional;
- h) 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;
- i) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- j) 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;
- k) 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 despedi-lo 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 e baixar a categoria do trabalhador, salvo as excepções consagradas na lei;
- 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 local de trabalho, sem prejuízo do que se encontra consagrado na lei sobre esta matéria;
- 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.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Greve e "Lock Out"**

1. É garantido o direito à greve nos termos da lei.
2. É vedada à empresa a prática de "lock-out".

**CAPÍTULO IV**

**Desenvolvimento da Carreira Profissional**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**Cedência ocasional de trabalhadores**

1. É admitida a cedência ocasional de trabalhadores, desde que ela ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.

2. Reunidos os pressupostos citados em um a cedência poderá ser determinada pela entidade empregadora, não devendo exceder um ano e sendo renovável até ao limite máximo de cinco anos.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de Trabalho**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1. O período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais (37,5h) sem prejuízo de 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, sem prejuízo de eventual regime de trabalho por turnos se este vier a ser implementado.

3. Os trabalhadores afectos às operações de embalamento, movimentação de embalagens e expedição de cimento, poderão, em cada semana, trabalhar menos um dia, ou parte do dia, distribuindo o tempo desse período pelos restantes dias da semana. Três dias de trabalho com início às 8h00m e a duração máxima de 9h30m, até às 18h30 um dia de trabalho com início às 8h00m e a duração máxima de 9h00, até às 18h00. O intervalo para o almoço, nos termos desta alínea, terá a duração de 1 hora. O dia, ou parte do dia, de descanso será a sexta feira.

4. O regime previsto no n.º anterior observará sempre, em cada semana, a duração máxima do período normal de trabalho semanal que é de 37,5 horas.

5. Este regime não afectará a atribuição aos trabalhadores dos subsídios de refeição e de transporte que seriam devidos pelo dia, ou parte do dia, da semana em que deixaram de trabalhar.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

De comum acordo com os trabalhadores podem ser definidos horários de trabalho flexíveis, desde que:

- a) Não exista prejuízo para o normal funcionamento dos serviços da empresa;
- b) Todos os trabalhadores abrangidos por este tipo de horários têm que estar ao serviço da empresa entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 15h00 e as 17h00, mantendo-se o período normal de 37,5 horas semanais de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>**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.º2 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
- e) Trabalho diurno em dia de descanso, nos termos do n.º 3 da cláusula 13.<sup>a</sup>: 2,25
- f) Trabalho nocturno em dia de descanso, nos termos do n.º 3 da cláusula 13.<sup>a</sup>: 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.º10, 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.º7 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte a acordar.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**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.º1 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.<sup>a</sup>**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, prevista neste Acordo de Empresa para a respectiva categoria, acrescida das anuidades.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup> deste Acordo de Empresa.

3. Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será 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.<sup>a</sup>

#### 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.

2. No âmbito das funções desempenhadas compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### 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:

- a) Da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente;
- b) 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 Mínima do Trabalho

Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1. As retribuições 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 retribuições e quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores será feito de acordo com este Acordo de Empresa e a legislação em vigor.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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 retribuição base mensal mais anuidades.

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 retribuição que se verifique durante o ano a que respeita.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### 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 II, 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.º1, 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.º1, 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.º1 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.º7 serão pagas na base do preço do quilómetro estabelecido para o limite legal de isenção em sede de I.R.S..

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Transferência de local ou base de trabalho

No caso de transferência do local ou base de trabalho que obrigue a mudança de residência, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Regime de seguros

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

- a) Seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente com o capital de 67.034,88 euros.
- b) Seguro de vida cobrindo o risco de morte ou invalidez total e permanente com o capital de 16.758,77 euros.
- c) Os valores das alíneas a) e b) são atualizados anualmente.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da Prestação de Trabalho

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

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

2. São considerados feriados obrigatórios os legalmente estabelecidos

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

e, ainda:

- Terça-Feira de Carnaval, como feriado facultativo
- 1 de Julho, como o dia da Região Autónoma da Madeira
- 26 de Dezembro, como feriado regional.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Aquisição e duração do período 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. Uma vez que os trabalhadores da empresa já beneficiavam de um período de 25 dias úteis de férias, independentemente da sua assiduidade, continuam a manter esse direito, não dependendo os 25 dias úteis de férias do critério de

assiduidade, desde agora estabelecido na lei, assim como, não será aumentado tal período pela mesma razão.

2. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3. No ano da contratação o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 úteis de férias por cada mês de duração do contrato durante este ano da contratação, até ao máximo de 20 dias úteis.

Em qualquer circunstância, no mesmo ano civil, o trabalhador não poderá nunca gozar um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas e injustificadas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento.
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos legais.
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial.
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais.
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial.
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos legais.
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º anterior.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Faltas por motivo do falecimento de parentes ou afins

1. Nos termos da alínea b) do n.º2 da Cláusula 35.<sup>a</sup> o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta.
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.



Cláusula 37.<sup>a</sup>**Comunicação da falta justificada**

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3. A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Prova da falta justificada**

1. O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2. A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º2 da Cláusula 35.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3. A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4. No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6. Em caso de incumprimento das obrigações previstas na Cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta Cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7. A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Efeito das faltas justificadas**

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

2. Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença.
- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano.
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3. Nos casos previstos na alínea d) do n.º2 da Cláusula 35.<sup>a</sup> se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva

ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4. No caso previsto na alínea h) do n.º2 da Cláusula 35.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Efeito das faltas injustificadas**

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Efeito das faltas no direito a férias**

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

2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

A empresa poderá conceder ao trabalhador, nos termos legais, licença sem retribuição.

**CAPÍTULO IX****Cessação do Contrato de Trabalho**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Casos de cessação**

1. O contrato de trabalho cessa nos casos taxativamente indicados na lei e que são:

- Caducidade
- Revogação
- Resolução
- Denúncia

2. São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos.

3. A justa causa terá de ser determinada em sede de processo disciplinar que assegure, integralmente, o direito

de defesa que assiste a qualquer trabalhador.

4. O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de 3 anos, presume-se feito sem justa causa.

5. Não havendo justa causa os trabalhadores nas condições referidas no n.º anterior terão direito a uma indemnização equivalente ao valor de 2 meses de retribuição base multiplicados pelo n.º de anos de antiguidade.

6. No processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa a empresa deverá elaborar a nota de culpa a entregar ao trabalhador juntamente com carta onde invoque a intenção de o despedir tendo o trabalhador direito a responder no prazo de 10 dias úteis, podendo nesse prazo consultar o processo

Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2. Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessação ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável em caso de cessação ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

## CAPÍTULO X

### Condições Particulares de Trabalho

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores menores

A empresa proporcionará ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Maternidade e paternidade

1. A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º anterior é acrescido de 30 dias consecutivos por cada gemelar, além do 1.º.

3. Na situações de risco clínica para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine este impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou o local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito à licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo do gozo da licença de maternidade referida no n.º 1.

4. É obrigatório o gozo de, pelo menos, 6 semanas de maternidade, a seguir ao parto.

5. A licença de maternidade terá a duração mínima de 14 dias consecutivos e máxima de 30 dias consecutivos, em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas na lei.

6. O pai terá direito a licença por período de duração igual ao da mãe ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos casos de morte, incapacidade física ou psíquica desta, ou por decisão conjunta dos pais.

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

8. A mãe que comprovadamente, amamente o filho, tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

9. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no n.º anterior para a aleitação, até o filho perfazer um ano de idade.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes para além dos direitos e regalias que lhe assistem, nos termos da lei, continuam a beneficiar dos direitos e regalias que já vêm sendo concedidos pela empresa.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

A empresa promoverá, nos termos legalmente consagrados, a formação profissional dos seus trabalhadores com vista à valorização e qualificação profissionais destes.

## CAPÍTULO XI

### Segurança Social

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### 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 50.<sup>a</sup>

#### 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 reembolso a empresa, esta

descontará 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.º1 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 à situação de pré-reforma.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **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 à 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.<sup>a</sup> 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.º1 desta Cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida estabelecida nos termos do n.º3, da Cláusula 53.<sup>a</sup>, auferida pelo trabalhador e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **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.º2, 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.º329/93, 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.º6 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.

10. O encargo que a empresa hoje suporta com o regime de complemento de reforma, em termos percentuais sobre as despesas com pessoal, não poderá, nem será agravado em consequência de eventual alteração, ou alterações, que venham a ser introduzidas no regime geral da Segurança Social.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1. A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e saúde 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 XII

### Disciplina no Trabalho

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Acção disciplinar

1. A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2. O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador.

3. São as seguintes as sanções disciplinares que poderão ser aplicadas aos trabalhadores:

- a) Repreensão
- b) Repreensão registada
- c) Sanção pecuniária
- d) Perda de dias de férias
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade
- f) O Despedimento com justa causa

4. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5. A perda de dias de férias não pode por causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

6. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

7. O processo disciplinar corre nos trâmites previstos na lei e o trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

8. O procedimento disciplinar terá de exercer-se nos 60 dias subsequentes aquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

9. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que serão aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

## CAPÍTULO XIII

### Exercício da Actividade Sindical na Empresa

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Acção sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões inter-sindicais

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Reuniões de trabalhadores

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante a convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou inter-sindical, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, no caso de trabalho por turnos ou suplementar.

2. Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela maioria dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem devidamente o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Delegados sindicais

1. O n.º de delegados sindicais será determinado, nos termos da lei, em função do n.º de trabalhadores sindicalizados.

2. No presente momento, uma vez que a empresa tem menos de 50 trabalhadores sindicalizados, apenas poderá existir um delegado sindical.

3. Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, em local apropriado, reservado para esse efeito pela empresa, e sem prejuízo do normal funcionamento desta, de documentos que respeitem à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

4. Para o exercício das suas funções os delegados sindicais têm direito a um crédito de 5 horas por mês, ou de 8 horas por mês se tratar de delegado que faça parte da comissão inter-sindical.

5. Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

6. As ausências a que se referem o n.º anterior, bem com as referentes ao exercício do crédito de horas, são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao n.º de horas ou dias que os respectivos trabalhadores necessitem para o exercício das suas funções de delegado sindical, ou, em caso de

impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º momento de ausência.

7. A inobservância do disposto no n.º anterior torna a s faltas injustificadas.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições Gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### 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.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

##### 1. Constituição:

- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- 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 a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- 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:

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

##### 3. Normas de funcionamento:

- A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;
- 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;
- 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;

- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- 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 60.<sup>a</sup>

#### 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 61.<sup>a</sup>

#### 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 62.<sup>a</sup>

#### 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 Salarial 2005

Grupo de categorias		Categoria	Remuneração de base mensal
A	1	Praticante	571.25
B	1	Estagiário	676.60
	2	Pré-oficial	
C	1	Indiferenciado	757.20

Grupo de categorias		Categoria	Remuneração de base mensal
D	1	Operador de embalagem de 2ª	797.50
	2	Auxiliar administrativo	
	3	Escriturário de 2ª	
	4	Motorista de 2ª	
	5	Oficial de conservação (mecânica e eléctrica) de 2ª	
	6	Oficial de laboratório de 2ª	
E	1	Operador de embalagem de 1ª	837.75
	2	Escriturário de 1ª	
	3	Motorista de 1ª	
	4	Oficial de conservação (mecânica e eléctrica) de 1ª	
	5	Oficial de laboratório de 1ª	
	6	Prospector de vendas de 2ª	
F	1	Operador de Embalagem principal	891.50
	2	Escriturário principal I	
	3	Motorista principal	
	4	Oficial principal I (conservação e laboratório)	
	5	Prospector de vendas de 1ª	
G	2	Escriturário principal II	942.10
	3	Oficial principal II (conservação e laboratório)	
	4	Prospector de vendas principal I	
	5	Secretária de direcção I	

Grupo de categorias		Categoria	Remuneração de base mensal
H	1	Oficial principal III (conservação e laboratório)	1,012.35
	2	Secretário de direcção II	
	3	Prospector de vendas principal II	
	4	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado I-A	
I	1	Secretário de direcção III	1,153.85
	2	Assistente técnico I	
	3	Chefe de secção I	
	4	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado I-B	
J	1	Chefe de secção II	1,397.65
	2	Assistente técnico II	
	3	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado II	
L	1	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado III	1,542.25
M	1	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado IV	1,894.50
N	1	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado V	2,243.70
O	1	Licenciado, Bacharel e Técnico equiparado VI	2,598.00

### Anexo II

#### Cláusulas de Expressão Pecuniária 2005

Discriminação das Cláusulas	Descritivo	Valores
Cláusula 16ª - Trabalho suplementar	Lanche	1.92
	Jantar	7.68
	Pequeno almoço	1.92
Cláusula 25ª - Subsídio de refeição	n.º 1.	8.32
	n.º 2.	8.32
	n.º 3.	1.92
Cláusula 27ª - Subsídio de prevenção	Dias de fim-de-semana ( 5% )	63.32
	Dias de semana ( 2,5% )	31.76
	Dias feriados ( 2,5% )	31.76

Discriminação das Cláusulas	Descritivo	Valores
Cláusula 28ª - Anuidades	Anuidades até à 15ª	11.20
	Anuidades após a 15ª	1.49
Cláusula 30ª - Regime de deslocações	Refeição	8.96
	Dia completo	6.29
	Despesas de alimentação e alojamento	55.33
Cláusula 55ª - Trabalhadores estudantes	Ensino básico ( até 6º ano )	55.43
	Ensino básico ( 7º a 9º ano )	92.32
	Ensino secundário ( 10º a 12º ano)	125.16
	Ensino politécnico e superior	195.52
Abono para falhas		19.40

### Anexo III

#### Evolução Profissional

Grupo de categorias	Categoria	Permanência máxima	Evolução
A	Praticante	1	Pré-oficial
B	Estagiário	2	Escriturário de 2ª
	Pré-oficial	2	Oficial de 2ª ( conservação e laboratório )
	Trabalhador Indiferenciado		
C	Operador de embalagem de 2ª	3	Operador de embalagem de 1ª
	Auxiliar administrativo		
	Escriturário de 2ª	3	Escriturário de 1ª
	Motorista de 2ª	3	Motorista de 1ª
	Oficial de conservação ( mecân. e eléctri. ) de 2ª	3	Oficial de conservação ( mecân. e eléctri. ) de 1ª
Oficial de laboratório de 2ª	3	Oficial de laboratório de 1ª	
D	Operador de embalagem de 1ª		Operador de embalagem principal
	Escriturário de 1ª		Escriturário principal I
	Motorista de 1ª		Motorista principal
	Oficial de conservação ( mecân. e eléctri. ) de 1ª		Oficial principal I ( conservação e laboratório )
	Oficial de laboratório de 1ª		Oficial principal I ( conservação e laboratório )
Prosector de vendas de 2ª		Prosector de vendas de 1ª	
E	Operador de embalagem principal		
	Escriturário principal I		Escriturário principal II
	Motorista principal		
	Oficial principal I ( conservação e laboratório )		Oficial principal II ( conservação e laboratório )
	Prosector de vendas de 1ª		Prosector de vendas principal I

Grupo de categorias	Categoria	Permanência máxima	Evolução
G	Oficial principal III ( conservação e laboratório ) Prospector de vendas principal II Secretário de direcção II Bacharel e técnico equiparado I-A		Secretário de direcção III Licenciado, bacharel e técnico equiparado I-B
H	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
I	Chefe de Secção II Assistente técnico II Licenciado, bacharel e técnico equiparado II		Licenciado, bacharel e técnico equiparado III
J	Licenciado, bacharel e técnico equiparado III		Licenciado, bacharel e técnico equiparado IV
L	Licenciado, bacharel e técnico equiparado IV		Licenciado, bacharel e técnico equiparado V
M	Licenciado, bacharel e técnico equiparado V		Licenciado, bacharel e técnico equiparado VI
N	Licenciado, bacharel e técnico equiparado VI		

#### 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.

**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, a 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. E 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 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 propõe 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 memoriais 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

#### Estrutura dos Níveis de Qualificação

1 - Quadros 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 da 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 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		
6 - Profissionais não qualificados		Trabalhador indiferenciado
7 - Pré-oficiais Praticantes Auxiliares		Pré-Oficial Auxiliar administrativo Estagiário Praticantes

Funchal, 6 de Dezembro de 2005.

Pela Cimentos Madeira, Lda.

José Manuel de Melo Franco - Director de Recursos Humanos e  
Qualidade

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção,  
Cerâmica e Vidro

Maria José Fernandes Afonseca - Mandatária  
Flávio Baptista Soares da Silva - Mandatário  
Jaime Fernandes - Mandatário

### **Declaração**

1. A Cimentos Madeira, Lda., declara que a aplicação do regime de adaptabilidade de horário de trabalho previsto na alínea n.º 3 da cláusula 13.ª do Acordo de Empresa (A.E), celebrado com a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, só será possível no caso da empresa adquirir equipamentos de paletização de embalagens de cimento, designadamente paletizadoras.

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

Funchal, 6 de Dezembro de 2005.

Pela Cimentos Madeira, Lda.

José Manuel de Melo Franco - Director de Recursos Humanos e  
Qualidade

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção,  
Cerâmica e Vidro

Maria José Fernandes Afonseca - Mandatária  
Flávio Baptista Soares da Silva - Mandatário  
Jaime Fernandes - Mandatário

Depositado em 18 de Janeiro de 2006, a fls 23 verso do livro n.º 2, com o n.º 3/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## 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 . . . . .	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas . . . . .	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas . . . . .	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas . . . . .	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série . . . . .	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries . . . . .	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries . . . . .	€ 63,78	€ 31,95;
Completa . . . . .	€ 74,98	€ 37,19.

Aestes valores acrescentem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

## IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

## DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 8,44 (IVA incluído)