

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 47

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 9,07

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 47	P. 4657-4764	22-DEZEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4659
Organizações do trabalho .....	...
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) — Revisão global .....	4659
— CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global .....	4698
— ACT entre a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global .....	4718
— AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	4749



---

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela Associação Portuguesa de Cortiça e pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os tra-

balhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugada com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1 — O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

3 — A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As regalias concedidas por uma convenção colectiva em vigor no sector corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse sector que em razão de eventual mudança de funções tenha passado a estar abrangido por outra convenção do sector corticeiro.

5 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2004.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

3 — O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes ao da recepção da contra-proposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar a partir daquela recepção.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Processo de revisão

1 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

2 — Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos colectivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema ali determinado.

3 — Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 14 anos;
- b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respectivos;
- c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3 — A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores para o preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

###### A — Operários corticeiros

1 — Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando os condicionalismos deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos com a idade e as habilitações literárias exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.

2 — Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar documento comprovativo da sua categoria, passado pelo sindicato.

3 — A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

###### B — Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

###### C — Contínuos

1 — Para a admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — As idades mínimas para admissão são as seguintes:

- 14 anos para paquete;
- 18 anos para contínuos;
- 18 anos para trabalhadores de limpeza;
- 21 anos para porteiro e guarda.

###### D — Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 14 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

###### E — Electricistas

1 — É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.

2 — A carteira profissional será passada pela direcção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sin-

dicato no desempenho da profissão sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

#### **F — Fogueiros de mar e terra**

1 — A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

2 — As categorias são as constantes do regulamento da profissão, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria «ajudante de fogueiro» somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no n.º 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

#### **G — Telefonistas**

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas são as exigidas pela lei.

#### **H — Indústria hoteleira**

1 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por regulamento da carteira profissional.

2 — Têm preferência na admissão:

- a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;
- b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

#### **I — Profissionais de engenharia**

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

2 — Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com cursos de Engenheiro Técnico Agrário e os de Máquinas Marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II, para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

#### **J — Químicos**

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, salvo se outro prazo for acordado no acto da admissão, por

escrito, não podendo aquele período exceder quatro ou 5 dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.

4 — Se comprovada a inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de 5 dias se o período experimental for de 15 dias, no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.

5 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.

6 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

7 — Durante o período experimental, o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura.

8 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

#### **L — Garagens**

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

#### **M — Metalúrgicos**

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — São admitidos directamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões) os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

#### **N — Técnicos de desenho**

1 — Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

- a) Curso Industrial (Decreto-Lei n.º 37 029), ou curso geral de Mecânica de Electricidade ou de Construção Civil, que ingressem na categoria

de tirocinante do 2.º ano ou do 1.º ano, respectivamente;

- b) Curso complementar, 11.º ano (mecanotecnica, electrotecnia ou construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução tirocinante.

2 — Acessos e promoções. — a) Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea a) do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução tirocinante.

b) O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução tirocinante é de um ano.

c) O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projectista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições.

d) Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, electrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12.º ano serão promovidos a desenhador industrial.

e) O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos no escalão I.

3 — Reclassificações. — a) Os actuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocínio que possuem.

b) Os actuais desenhadores «mais de seis anos» serão reclassificados em desenhador industrial.

c) Os actuais desenhadores projectistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projectista.

d) Os actuais desenhadores «três a seis anos» serão reclassificados em desenhadores de execução II.

e) Os actuais desenhadores «até três anos» serão reclassificados em desenhadores de execução I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental é de 15 dias.

2 — O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária e contratos a prazo

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2 — Se, no caso do trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar a partir da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.

2 — Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para em conjunto se estabelecer a categoria adequada.

3 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4 — Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Densidade dos quadros

##### A — Caixeiros

1 — É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

2 — Até sete trabalhadores de armazém, haverá um fiel de armazém.

3 — De 8 a 14 trabalhadores, haverá um encarregado e um fiel de armazém.

4 — De 15 a 24 trabalhadores, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

5 — Com mais de 25 trabalhadores, haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

6 — Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas.

7 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8 — Na classificação dos trabalhadores caixeiros, será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
1 .....	1	—	—
2 .....	1	—	1
3 .....	1	1	2
4 .....	1	1	2
5 .....	1	2	2
6 .....	1	2	3

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
7.....	2	2	3
8.....	2	3	3
9.....	2	3	4
10.....	3	3	4

9 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

10 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

11 — Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

#### **B — Electricistas**

Para os trabalhadores electricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

- O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

#### **C — Trabalhadores da indústria hoteleira**

1 — Economato ou despensa — o trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de 150 refeições diárias.

2 — Cozinha — nas cantinas que forneçam até 150 refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior à de segundo-cozinheiro.

#### **D — Fogueiros**

Fogueiro-encarregado — sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de três fogueiros de 1.<sup>a</sup> classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro subencarregado — no caso da existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais de um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Criação de novas categorias**

1 — A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões pari-

tárias mistas autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas, a respeitar na organização e no preenchimento dos quadros.

2 — Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou à exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3 — Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.<sup>a</sup>, n.º 3.

4 — As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Quadros de pessoal**

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Promoção ou acesso**

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Período de aprendizagem**

##### **A — Corticeiros**

1 — O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido de um a dois anos, consoante sejam admitidos com 15 ou 16 anos.

2 — Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.

3 — Os períodos mencionados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efectiva prestação do trabalho, e não de uma antiguidade.

4 — Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste sector industrial.

5 — Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6 — Para a determinação do tempo de aprendizagem, contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7 — O número de aprendizes não pode exceder 30 % do número total dos trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que à data da entrada em vigor deste contrato essa percentagem seja superior.

#### **B — Paquetes, contínuos, porteiros e guardas**

1 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se entretanto completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.

2 — Os contínuos porteiros e guardas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do n.º 3 da cláusula 5.ª

#### **C — Caixeiros**

1 — O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.

2 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

3 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respectivamente, de permanência na mesma categoria.

#### **D — Electricistas**

1 — Nas categorias profissionais inferiores à de oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- Os aprendizes serão promovidos a ajudante após dois períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com menos de 16 anos;
- Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;
- Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

2 — Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial.

3 — Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficial.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de Electricidade ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricidade da Casa Pia

de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, com o 2.º grau de torpedeiro da marinha de guerra portuguesa e o curso de Mecânico, Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

5 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

#### **E — Fogueiros**

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respectivamente, e ser aprovados em exame depois deste estágio.

#### **F — Profissionais da indústria hoteleira**

1 — As vagas que ocorrem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação e competência, maior antiguidade e maior idade.

#### **G — Químicos**

1 — Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de estágio (dias)
Chefia do nível I .....	120
Chefia do nível II .....	120
Chefia do nível III .....	120
Especialista .....	120
Especializado .....	80
Semiespecializado .....	60

2 — Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no n.º 1.

3 — Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

4 — Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores actualmente classificados neste escalão serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas, com prejuízo do período de estágio.



## H — Metalúrgicos

1 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar quatro, três, dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

2 — Ascendem a praticantes aprendizes que:

- a) Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo e seis meses como aprendizes;
- b) Logo que completem um dos cursos referidos no n.º 2, letra M, da cláusula 6.<sup>a</sup>

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, desde que seja certificado.

4 — O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:

- a) De dois anos nas profissões com aprendizagem;
- b) De quatro anos nas profissões sem aprendizagem.

5 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

6 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a este a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de 10 dias contados a partir da data da solicitação do trabalhador.

7 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completem dois anos tendo o curso Industrial, ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

8 — Para o efeito do disposto nos n.ºs 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência nas mesmas classe e empresa.

9 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para os efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

10 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

11 — Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico, em ficha própria.

12 — As empresas devem facultar os resultados das inspecções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respectivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.

13 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

14 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e pelo aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e dos praticantes.

15 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou das profissões em que se verificou.

16 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer no prazo dos 10 dias subsequentes à apresentação da comprovação da inaptidão pela entidade patronal um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até 15 dias após a constituição do júri do exame.

17 — O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhada no seu posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro elemento que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

18 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri no prazo de 30 dias a contar a partir da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

19 — No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data da aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.

20 — O trabalhador reprovado ou que face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Ordem de preferência nas promoções

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, de entre outras, as seguintes:

- a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;

- b) Maior antiguidade na categoria ou classe, consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalho de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

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

2 — Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

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

### CAPÍTULO III

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo deste, certificados donde constem a antiguidade e as funções ou os cargos desempenhados. Só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com o regulamento de higiene e segurança no trabalho;
- e) Providenciar para que existam em locais de fácil acesso aos trabalhadores *placards* destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;
- f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente

- ao cumprimento deste contrato quando lhe sejam pedidos;
- g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;
- i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;
- j) Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- k) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;
- l) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato colectivo de trabalho;
- m) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e à disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Garantia dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou as garantias que lhe assistem, 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 seus companheiros;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos;
- h) Despedir e readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalharem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- j) Salvo o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados ao sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, nos termos da legislação em vigor;
- c) Dois períodos de meia hora a uma hora por dia cada um (que poderão ser acumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal) sem perda de retribuição, às traba-

lhadoras que aleitem os seus filhos, até à idade de 1 ano, podendo, para tal, ausentar-se da fábrica sempre que necessário;

- d) Licença, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;
- e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- f) Dispensa de trabalho das caldeiras e nas prensas, excepto nas prensas eléctricas de colados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou caderneta própria.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal de trabalho, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a sua necessidade de utilização desse tempo.

2 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas e exames.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestam provas.

4 — Aos trabalhadores-estudantes não podem ser atribuídos horários por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador, ouvido o sindicato.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, à quinzena ou ao dia.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Da prestação de trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas a partir de 1 de Julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no n.º 1, computado em termos de média anual.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho extraordinário**

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir cento e vinte horas anuais.

5 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar duas horas diárias, até ao máximo de cento e vinte horas por ano, com excepção para os motoristas e ajudantes de motorista.

6 — Ao trabalho previsto nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho nocturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio nocturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>, quando do caso especial de turnos rotativos.

### **CAPÍTULO V**

#### **Retribuição mínima do contrato**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Tabela salarial**

1 — A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2 — O salário é calculado pela seguinte fórmula:

$$SM = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que:

*Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o período de trabalho semanal.

3 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada, no conjunto, a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.

4 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos 12 anos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem, através da respectiva facturação.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de € 24,63 para falhas.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração

ração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Desconto nas horas de falta

1 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora, calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade da média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados (além do período de ausência calculado nos termos do n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 874/76), o desconto a efectuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal: 30

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2 — É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3 — O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20 e as 7 horas uma retribuição superior a 50 %, e no turno diurno será superior a 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4 — O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador e pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma bem legível no qual figurem o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na Caixa de Previdência, os dias de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas a trabalho normal

e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou em feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será sempre efectuado até ao último dia útil de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas do mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se para todos os efeitos tempo de serviço.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos seguintes termos:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição normal acrescida de 75 %;
- 2.<sup>a</sup> hora — retribuição normal acrescida de 100 %;
- Horas seguintes — retribuição normal acrescida de 125 %.

2 — O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação de ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e será pago como tal.

3 — Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do n.º 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte de ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do n.º 2 desta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>

6 — Os trabalhadores que tenham isenção de horário de trabalho terão direito a retribuição especial para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dá ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efectuadas e calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias do seu descanso semanal terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho à tarefa

1 — O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério de Trabalho, desde que tenha parecer favorável do sindicato.

2 — A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que for atribuída, acrescida de 25 %.

3 — O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, o qual deve ser facilitado ao acesso dos sindicatos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações

O trabalhador que ao serviço da entidade patronal se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

- a) A um acréscimo de 50 % do respectivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;
- b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;
- c) Quando deslocado no País em dia de descanso ou nos fins-de-semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar

este benefício, terá direito a receber o valor daquelas viagens;

- d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;
- e) Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultados.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhos que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço por que perdurou o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.

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

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdurou o contrato de trabalho;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, contando-se por inteiro o mês da apresentação ao serviço.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o caso de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou da cessação referidas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

##### Prémios

1 — A criação e o regime de prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.

2 — À medida que lhes for sendo possível estabelecer para além do simples rendimento do trabalho bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão

as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa, por maioria.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Pagamento de feriados

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia feriado será pago por uma vez e meia da remuneração normal além do pagamento desse dia, integrado na remuneração mensal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Atraso no início do trabalho

1 — Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos aos serviços que não excedam dez minutos por dia.

2 — Quando ultrapassa o limite estipulado no n.º 1, o trabalhador terá sempre a possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda da remuneração do tempo correspondente.

3 — O controlo de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou o delegado sindical.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e os subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante esses dias.

4 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

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

6 — Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

7 — O período das férias não gozadas por motivo da cessação do contrato conta-se sempre para os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

##### Falecimento do trabalhador — Direitos

1 — No caso do falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivente terá direito a receber as importâncias referidas nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 40.<sup>a</sup> e as referidas no n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>, bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de 15 dias.

2 — No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivente, o direito a receber as verbas indicadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.

3 — No caso do cônjuge sobrevivente, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no acto de reclamar o direito referido no n.º 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração de junta de freguesia.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade de direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos

na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 40.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias com a duração de 22 dias úteis, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo da retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2 — No ano subsequente ao da admissão, o trabalhador tem direito a gozar um período de férias, definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho prestado quer no ano da admissão quer no ano seguinte.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de pelo menos cinco meses de serviço.

4 — As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Proibição de acumulação de férias

As férias devem ser gozadas do decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito, e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar deve antes da sua incorporação gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2 — Se porém as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3 — No regresso do serviço militar e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho.

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

3 — Não serão descontados os atrasos na hora da entrada de dez minutos diários, nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>



**Tipos de falta**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissões de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, não compensadas monetariamente, e as dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acudir a sinistros;
- g) As motivadas por nascimento dos filhos. O pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados, nos termos da legislação em vigor.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, pais, filhos por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;
- b) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

2 — As faltas serão contadas a partir da data do falecimento residindo o parente no mesmo concelho ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento desde que esse conhecimento se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 50.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio do seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 50.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>-A****Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>-B****Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Impedimento prolongado**

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a cate-

goria, a antiguidade e as demais regalias que por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a dois anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

## **CAPÍTULO VII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — A cessação do contrato individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

#### **SECÇÃO I**

##### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Definição**

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subseqüentes.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Processamento de acordo**

1 — A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Revogação do acordo**

1 — No prazo de sete dias a contar a partir da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha

à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida ou a dolo ou a coacção da outra parte.

#### **SECÇÃO II**

##### **Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade**

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Definição**

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### **SECÇÃO III**

##### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa**

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

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

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Fundamentos para despedimento**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão nomeadamente justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patronais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 intercaladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2 — A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3 — O arguido poderá ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição.

4 — A entidade patronal deverá obrigatoriamente comunicar por escrito a decisão lançada no processo.

5 — No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento sem justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4 — O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de coima de € 2,49 a € 49,88 àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para a apreciação da existência de justa causa do despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar actos posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

## SECÇÃO IV

### Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Dispensa do aviso prévio e de sanção

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Por razões de ordem familiar que se prendam exclusivamente com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Outras sanções

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização previsto no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Indemnização à entidade patronal

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 63.<sup>a</sup>, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

### SECÇÃO V

#### Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato no período experimental

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo da empresa ou falência

1 — O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>, se outras maiores não lhe forem devidas.

2 — Porém a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Doumento a entregar ao trabalhador

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### SECÇÃO VI

#### Despedimentos colectivos

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer derivada da idade quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente, após o seu restabelecimento.

2 — Havendo impossibilidade deve a empresa providenciar a sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que tenha direito no desempenho das suas anteriores funções.

### CAPÍTULO IX

#### Previdência e abono de família

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato, contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 — A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3 — As folhas de férias e as respectivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da empresa até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela Caixa, logo que devolvida.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a

reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

## **CAPÍTULO X**

### **Obras sociais**

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Cantina**

1 — As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

## **CAPÍTULO X**

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>-A**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 4,40.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5 — Aos trabalhadores que comprovada e justificadamente faltem por motivos de ida ao tribunal, consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>-B**

##### **Paralisação do trabalho**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e de dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2 — Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro e zonas social e de recreio.

3 — Em qualquer circunstância, e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação referida no n.º 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.

4 — Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no n.º 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Administração de obras sociais**

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores, que para o efeito nomearão uma comissão.

## **CAPÍTULO XI**

### **Higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho e denunciar prontamente, por intermédio da

comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.

5 — É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos ocasionada sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso anormal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>-A

##### Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

1 — Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2 — A comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado «encarregado de segurança» e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

4 — O representante dos trabalhadores previsto no n.º 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.

5 — As atribuições e o modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

## CAPÍTULO XII

### Medicina do trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Serviços médicos e de enfermagem

1 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizados os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3 — De entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

- a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

- b) O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;
- d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;
- e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;
- f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e de doenças profissionais;
- g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4 — O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal aos trabalhadores.

5 — No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

## CAPÍTULO XIII

### Recompensas e sanções

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição, de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea a) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração de processo disciplinar.

3 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer é nula e de nenhum efeito.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias a contar a partir do momento em que teve lugar.

5 — No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

6 — O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar, a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em Direito. A entidade patronal deverá fixar

para os cinco dias úteis seguintes a data da consulta requerida.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência, partidos políticos, autarquias locais e bombeiros;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais, com as alterações constantes do número seguinte.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação das sanções disciplinares

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, sindicato e comissões paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2 — O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O produto das multas aplicadas reverterá para o Fundo de Desemprego.

## CAPÍTULO XIV

### Comissões paritárias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Dentro dos 30 dias seguintes ao da entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-A

##### Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre o local, o calendário e a convocação das reuniões.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-B

##### Funcionamento da comissão paritária

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações, tomadas por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XV

### Actividade sindical

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Toda a actividade se regulamenta pelas normas constantes da lei sindical, isto é, pelo Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

### ANEXO I

#### Condições específicas

##### Electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carreira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico, quando existirem.

3 — Sempre no exercício da profissão, o trabalhador electricista que no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

##### Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões, 1-A e 1-B, apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2.

1.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

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

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

2.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade. À classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

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

§ único. A admissão não pode prejudicar, em caso algum, o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

2.4 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação pelo grupo profissional.

2.5 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

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

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

2.7 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

2.8 — A entidade patronal definirá no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste CTT as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

2.9 — O período experimental é de 15 dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de 60 dias, por acordo escrito das partes no acto da admissão.

2.10 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas de que usufruía na empresa donde veio.

2.11 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da



empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de Engenharia, transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

2.12 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para o efeito de antiguidade.

3 — Condições particulares de admissão — os casos a seguir indicados além de se regerem pelo indicado no n.º 2 regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1 — Admissão para efeitos de substituição:

- a) A admissão de qualquer trabalhador para o efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a esse título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que essa circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea c) desta cláusula;
- b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar, e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, inserida no quadro do respectivo pessoal;
- c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vinculadamente o nome, a categoria profissional e a remuneração do trabalhador substituído;
- d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;
- e) O trabalhador substituído terá a categoria do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2 — Admissão eventual:

- a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo, contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;
- b) A situação de eventual só poderá ser evocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;
- c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando a lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário, e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente.

4 — Formação — independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares ou cargos:

4.1 — Os profissionais de engenharia terão direito a 10 dias úteis por ano para formação.

4.2 — As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4.3 — O período referido no n.º 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido de 30 dias, correspondendo a um triénio.

4.4 — Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional na empresa, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores no serviço activo.

4.5 — As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

#### **Motoristas e ajudantes de motoristas**

##### **Refeições**

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

Pequeno-almoço — € 3,73;

Almoço — € 10,31;

Jantar — € 10,31;

Ceia — € 5,15.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.

3:

- a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive;
- b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas;
- c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

4 — Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

##### **Alojamento**

1 — As entidades patronais assegurarão em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações.

2 — No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga, contra factura, pelas entidades patronais.

##### **Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho**

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para o registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;
- b) Para o registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3 — Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal, devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4 — Os livretes fornecidos para o registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobre-capa a vermelho com os dizeres «possui horário fixo».

#### **Trabalhadores de hotelaria**

##### **Direito à alimentação**

1 — Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie.

3 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

4 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.

5 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

6 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

7 — O pequeno-almoço terá de ser tomado às 10 horas da manhã.

8 — Ao profissional que por descrição médica necessite de alimentação especial (dieta), esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

9 — Para todos os efeitos, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

10 — O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição completa — € 4,40.

#### **ANEXO II**

##### **Definição de funções**

###### **Operário corticeiro**

*Encarregado-geral.* — É o profissional que superintende, controla e coordena nos seus aspectos técnicos o trabalho e a disciplina em todas as secções.

*Encarregado de secção.* — É o profissional que dirige e orienta uma secção.

*Subencarregado(a) de secção.* — É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

*Verificador.* — É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

*Comprador.* — É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria da cortiça.

*Afinador.* — É o profissional que se ocupa da afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

*Aglomerador.* — É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições e as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, e prensa ou despressa, enforma ou desenforma moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Pára a máquina e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

*Operador de máquinas de envernizar.* — É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar, placas de aglomerados ou outros produtos manufacturados.

*Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica.* — É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

*Apontador.* — É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

*Broquista.* — É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semi-automáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas, quando estas trabalhem com cortiças acima de 3.<sup>a</sup> classe.

*Caldeireiro (cozedor ou raspador).* — É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo directo.

*Calibrador.* — É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

*Colmatador.* — É o profissional que procede à colmatagem de todos os produtos manufacturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

*Cortador de bastões.* — É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

*Preparador de lote (pá mecânica).* — É o profissional que prepara lotes de matéria-prima por meio de pá mecânica ou manual para trituração destinados à fabricação de aglomerados.

*Quadrador manual ou mecânico.* — É profissional que manual ou mecanicamente faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

*Rabaneador.* — É o profissional que transforma a cortiça manual ou mecanicamente em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufacturadas.

*Recortador de prancha.* — É o profissional que recorta e calibra a cortiça a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

*Traçador de cortiça.* — É o profissional que traça a cortiça e a calibra para passar à fase de recorte e acessorariamente executa as funções de escolhedor e passador de prancha.

*Rectificador de rastos para calçado.* — É o profissional que procede à rectificação de blocos para rastos de calçado.

*Refrigerador.* — É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros sempre que este trabalho não consista em simples transporte numa determinada posição.

*Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortijas).* — É o trabalhador que sem qualificação profissional especial conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento electrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibrações necessárias e a testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efectua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

*Serrador.* — É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufacturados.

*Triturador.* — É o profissional que trabalha com a máquina de triturar ou moer cortiça nas indústrias de aglomerados ou granulados.

*Vigilante.* — É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso durante todo o arrefecimento.

*Manobrador.* — É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

*Embalador.* — É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

*Enfardador de prensados.* — É o profissional que faz os fardos de prancha e de aparas e os aperta em prensas manuais, eléctricas ou hidráulicas.

*Escolhedor de aglomerados.* — É o profissional que escolhe aglomerados ou os escolhe e embala.

*Escolhedor e passador de prancha.* — É o profissional que classifica e passa cortiça em prancha e, depois de traçada e recortada, calibra a cortiça separando-a conforme a sua espessura; acessoriamente, exerce as funções de traçador de cortiça.

*Estufador ou secador.* — É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

*Espaldador manual ou mecânico.* — É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente com o auxílio da máquina.

*Fresador.* — É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou rectifica os aglomerados.

*Laminador.* — É o profissional que procede à laminação da cortiça para produtos manufacturados, excepto discos e tapadeiras.

*Lavador de rolhas e discos.* — É o profissional que lava as rolhas e outros artigos manufacturados.

*Lixador de aglomerados.* — É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado.

*Garlopista.* — É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

*Peneiro.* — É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

*Pesador.* — É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

*Prensador de colados.* — É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

*Preseiro.* — É o profissional que trabalha com a prensa de prensar granulados.

*Prensador de cortiça natural.* — É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

*Alimentadora/recebedora.* — É a profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

*Calefetadora.* — É a profissional que tapa manualmente os poros e outros produtos manufacturados.

*Coladora.* — É a profissional que cola produtos manufacturados.

*Escolhedora.* — É a profissional que escolhe por classes rolhas, discos, quadros e outros produtos manufacturados, podendo ainda desempenhar as funções de contadora, pesadora e apontadora.

*Escolhedora padrão.* — É a profissional que numa secção de escolha de rolhas, além da sua actividade normal, estabelece padrões de qualidade sem desempenhar funções de chefia.

*Estampadeira.* — É a profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

*Laminadora.* — É a profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerado para discos, tapadeiras e rolhas aglomeradas.

*Limpadora de topos.* — É a profissional que por intermédio de uma faca, serra ou esmeril limpa os poros das cabeças das rolhas.

*Traçadora.* — É a profissional que traça rolhas, quadros, tiras e outros produtos manufacturados.

*Lixadeira.* — É a profissional que se ocupa em lixar os topos das rolhas ou outros produtos manufacturados em máquinas próprias de alimentação manual.

*Moldadora.* — É a profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufacturados.

*Parafinadora, enceradora ou esterilizadora.* — É a profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerados ou outros produtos manufacturados.

*Rebaixadeira.* — É a profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rollhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

*Ajudante.* — É a profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

#### Notas

1 — Quando seja da sua livre vontade, as trabalhadoras podem desempenhar funções até agora reservadas aos homens e definidas no grupo XIV, mediante o pagamento da mesma retribuição.

2 — Os actuais escolhedores de rollhas cujo nível de salários era idêntico ao de broquista, enquanto subsistirem, ganharão salário idêntico ao de broquista.

3 — As categorias individualizadas em relação ao pessoal especializado, masculino e feminino, não obrigam as empresas com estruturação de serviços sem discriminação de funções nelas definidas à data da entrada em vigor deste contrato. Porém, os trabalhadores que executem trabalhos correspondentes a mais de uma das categorias de especializados deverão ser remunerados e classificados com a categoria mais elevada.

#### Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os, ou identificando-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas dos visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

*Guarda, vigilante, redondista.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

#### Trabalhadores de comércio

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção de estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Vendedor.* — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomenda, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

*Caixeiro de praça,* quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

*Caixeiro-viajante,* quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

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

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — Superintende as operações de entrada e saída de documentos e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante.* — É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadoria cujas características e ou funcionamento exigam conhecimentos especiais.

#### Electricistas

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho; função técnica: electricista.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encar-

regado ou de trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica electricista.

*Trabalhador de qualificação especializada.* — É o trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

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

*Técnico de máquinas electrónicas industriais.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas electrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Detecta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistência, transformadores, bobinas, relés, condensadores, válvulas e vibradores. Procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que coopera com eles; executa trabalho de menor responsabilidade.

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais, faz aprendizagem da profissão.

### **Fogoeiros**

#### **Princípios gerais**

1 — A carteira profissional criada nos termos do Decreto-Lei n.º 29 332, de 16 de Setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termo fluido, para os efeitos deste contrato designados de recipientes.

2 — Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual quer automaticamente, sem a vigilância de um fogueiro encartado.

3 — Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m<sup>2</sup> é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, afim de desempenhar as funções de ajudante, cuja actividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogueiro. Em casos

especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

4 — As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, ou por fogueiros titulares de carteira profissional.

5 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro.

a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou fogo coberto sob vigilância permanente de um fogueiro ou de um ajudante.

b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

6 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspecção de Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do Sindicato respectivo ou aos seus delegados e às entidades patronais ou aos seus directos representantes.

7 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

#### **Definição de funções**

*Fogueiro-encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

*Fogueiro-subencarregado.* — É o profissional que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogueiro-encarregado; dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respectiva instalação.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termo fluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornhalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controle e segurança, e de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro,

assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

#### **Hotelaria**

**Cozinheiro.** — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, e 3.<sup>a</sup>

**Despenseiro.** — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas.

**Empregado de refeitório.** — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, frutas, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava-louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

**Encarregado de refeitório.** — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

**Ecónomo.** — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e

os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escreve as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta, nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

#### **Rodoviários**

**Motorista de pesados.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado de pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, lhe compete orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

**Tractorista de 1.<sup>a</sup>** — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros, competindo-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

**Tractorista de 2.<sup>a</sup>** — V. «Tractorista de 1.<sup>a</sup>».

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia a sua descarga, fazendo no veículo a recepção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda os óleos do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

## Cobradores

*Cobrador.* — É o profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

## Têxteis

*Costureira.* — É a trabalhadora que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente artigos têxteis.

*Lavador mecânico ou manual.* — É o trabalhador que lava a roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

*Preseiro ou engomador.* — É trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

*Tecelão.* — É o trabalhador que conduz teares.

## Químicos

*Chefia nível I.* — Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controlo da sua execução. Depende directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

*Chefia nível II.* — Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende directamente da chefia nível I e ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

*Chefia nível III.* — São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, à qual garante o cumprimento do respectivo programa.

*Especialista.* — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

*Chefia nível IV.* — É o trabalhador responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

*Especializado.* — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento seu plano de execução.

*Semiespecializado.* — Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

*Não especializado.* — Tarefas simples, diversas, normalmente não especializadas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão normalmente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de serventes de limpeza.

## Telefonistas

*Telefonista.* — É a trabalhadora que faz a ligação aos telefones internos (postos suplementares) da empresa das chamadas recebidas do exterior e estabelece as ligações internas ou para o exterior. Faz o registo das chamadas, bem como a contagem dos períodos das mesmas. Responde também a pedidos de informações telefónicas. Será considerada de 1.<sup>a</sup> a telefonista que manipule aparelhos com 15 ou mais extensões internas e mais de 3 ligações à rede externa. Será considerada de 2.<sup>a</sup> a telefonista que manipule aparelhos com capacidade até 14 ligações internas e até 3 ligações à rede externa.

## Profissionais de engenharia

*Grau 1.* — Descrição geral de funções:

- Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- Este profissional não tem funções de chefia.

*Grau 2.* — Descrição geral de funções:

- Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;
- Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- Utiliza a experiência dada pela empresa dando a assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

*Grau 3. — Descrição geral de funções:*

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares, a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

*Grau 4. — Descrição geral de funções:*

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comercial, fabril e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor de pareceres, mas aceites quanto ao rigor e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro grau académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à capacidade técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazo a desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

*Grau 5. — Descrição geral de funções:*

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas empresas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

*Grau 6. — Descrição geral de funções:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

§ único. Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adopção de soluções por este consideradas incorrectas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

**Construção civil**

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Arvorado de construção civil.* — É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.



*Carpinteiros de limpos de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Pedreiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos, ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Mecânico de carpintaria de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

*Abridor de roços.* — É trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações para electricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e manejando ponteiros ou escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes que desloca até à posição mais conveniente.

*Carpinteiros de limpos de 2.<sup>a</sup>.* — V. «Carpinteiros de limpos de 1.<sup>a</sup>».

*Pedreiros de 2.<sup>a</sup>.* — V. «Pedreiros de 1.<sup>a</sup>».

*Pintor de 2.<sup>a</sup>.* — V. «Pintor de 1.<sup>a</sup>».

*Mecânico de carpintaria de 2.<sup>a</sup>* — V. «Mecânico de carpintaria de 1.<sup>a</sup>».

*Apontador (até um ano).* — É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efectuadas nas empresas.

*Capataz.* — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Ferramenteiro (mais de um ano).* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação e conservação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências recebe e ou entrega ferramentas.

*Ferramenteiro (até um ano).* — V. «Ferramenteiro (mais de um ano)».

*Aprendiz (mais de 18 anos).* — É o trabalhador que, sob orientação permanente, faz a aprendizagem da profissão.

*Guarda.* — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quais-

quer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

*Servente.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

*Aprendiz (menos de 18 anos) — 2.<sup>o</sup> ano.* — V. «Aprendiz (mais de 18 anos)».

*Auxiliar menor (2.<sup>o</sup> ano).* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

*Aprendiz (menos de 18 anos) — 1.<sup>o</sup> ano.* — V. «Aprendiz (menos de 18 anos)».

*Auxiliar menor (1.<sup>o</sup> ano).* — V. «Auxiliar menor (2.<sup>o</sup> ano)».

#### **Metalúrgicos**

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente outros profissionais.

*Trabalhador de qualificação especializada.* — É o trabalhador do 1.<sup>o</sup> escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo e selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que constrói, repara ou monta caldeiras de depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios industriais e outros locais.

*Ferramenteiro ou entregador de ferramentas.* — É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisitados, podendo efectuar o registo e controlo dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

*Ferreiro ou forjador.* — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Laminador.* — É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semiprodutos em barras, chapas ou perfis.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que detecta as várias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Pintor de veículos, máquinas ou móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demão do primário, capa e subcapa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Procede ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico.* — É o trabalhador que, por processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os trabalhadores que, operando um torno-revolver, em regra utilizam para a execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

*Afiador de ferramentas.* — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar, caçonetes, ferros de corte (buris), para tornos e mandriladoras.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flan-

dres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

*Amolador.* — É o trabalhador que afia e ou repara utensílios e ferramentas.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Praticante metalúrgico.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

*Operário não especializado (servente metalúrgico).* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

#### **Técnicos de desenho**

*Desenhador-chefe projectista.* — É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

- a) *Chefia/coordenação* — coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma actividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte; pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;
- b) *Presta assistência a engenheiros*, nomeadamente em estudos e projectos e a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, em trabalhos novos, ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na concepção, planeamento, estudo ou elaboração de planos, procede à verificação ou recepção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projectos executivos, colabora se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

*Desenhador industrial.* — É o profissional que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentos, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos que lhe sejam fornecidos, efectua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação das técnicas de desenho ou projecção ortogonal axonométrica e de perspectiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

*Desenhador de execução.* — É o trabalhador que, sob directivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esboços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros e outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efectuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

*Desenhador de execução tirocinante.* — É trabalhador que, na base do tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

*Tirocinante de desenho.* — É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

### ANEXO III

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Categoria profissional	Euros
I	Profissionais de engenharia de grau 6 . . . .	1 963,54
II	Profissionais de engenharia de grau 5 . . . .	1 700,07
III	Profissionais de engenharia de grau 4 . . . .	1 466
IV	Profissionais de engenharia de grau 3 . . . .	1 275,27
V	Profissionais de engenharia de grau 2 . . . .	1 159,40
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B) . . . . .	1 020,50
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A) . . . . .	896,50
VIII	Chefe de vendas . . . . . Desenhador-chefe/projectista . . . . .	691,12
IX	Encarregado-electricista . . . . . Caixeiro-encarregado . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Inspector de vendas . . . . . Chefia I (químicos) . . . . . Encarregado geral corticeiro . . . . . Desenhador industrial . . . . . Encarregado-metalúrgico . . . . . Técnico de máquinas electrónicas industriais electricista . . . . .	657,12
X	Chefia II (químicos) . . . . . Desenhador de execução II . . . . . Encarregado de construção civil . . . . . Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico) . . . . . Trabalhador de qualificação especializada (electricista) . . . . . Fogoeiro encarregado . . . . .	624,76

Grupos	Categoria profissional	Euros
XI	Chefia III (químicos) . . . . . Encarregado de refeitório . . . . . Fogoeiro subencarregado . . . . . Chefe de equipa (electricista) . . . . .	619,81
XII	Primeiro-caixeiro . . . . . Caixeiro de praça . . . . . Caixeiro-viajante . . . . . Vendedor especializado . . . . . Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Chefia IV (químicos) . . . . . Especialista (química) . . . . . Desenhador de execução I . . . . . Cobrador (a) . . . . . Cobrador-ecónomo (hotelaria) . . . . . Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . . Tractorista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém (comércio) . . . . . Encarregado(a) de secção (cortiça) . . . . . Arvorado da construção civil . . . . . Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) . . . . . Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . . Laminador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Apontador (mais de um ano) . . . . . Oficial electricista . . . . .	603,61
XIII	Segundo-caixeiro . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Dispenseiro (hotelaria) . . . . . Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Especializado (químico) . . . . . Subencarregado(a) de secção (cortiça) . . . . . Verificador . . . . . Comprador . . . . . Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça) . . . . . Telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> (construção civil) . . . . . Estucador . . . . . Pedreiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de 1. <sup>a</sup> (construção civil) . . . . . Mecânico de carpintaria de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros (rodoviários) . . . . . Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Apontador (menos de um ano) . . . . . Caldeireiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Laminador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Tractorista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Afiador de ferramentas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) . . . . . Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	602,75

Grupos	Categoria profissional	Euros
XIV	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	598,50
	Semi-especializado (químicos) .....	
	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Terceiro-caixeiro .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Soldador por electroarco de 3. <sup>a</sup> .....	
	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Amolador .....	
	Afinador (corticeiro) .....	
	Aglomerador .....	
	Condutor de empilhador (monta-cargas) .....	
	Preparador de lotes (pá mecânica) .....	
	Escolhedor e passador de prancha .....	
	Quadrador manula ou mecânico .....	
	Recortador de prancha .....	
	Apontador .....	
	Broquista .....	
	Caldeireiro, respador ou cozedor .....	
	Calibrador .....	
	Cortador de bastões .....	
	Emalador .....	
	Colmatador .....	
	Garlopista .....	
	Laminador .....	
	Lavador de rolhas e discos .....	
	Lixador de aglomerados .....	
	Lixador .....	
	Peneiro .....	
	Contínuo .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Rondista .....	
	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (hotelaria) .....	
	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Ajudante de motorista (rodoviários) .....	
	Abridor de roços (construção civil) .....	
	Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	
	Lubrificador (metalúrgico) .....	
	Afiador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caldeireiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Canalizador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Ferramenteiro ou entregador de ferramen- tas de 3. <sup>a</sup> .....	
	Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Laminador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pesador (corticeiro) .....	
	Prensador de colados .....	
	Preseiro .....	
	Rabaneador .....	
	Espaldador manual ou mecânico .....	
	Estufador ou secador .....	
	Enfardador ou prensador .....	
	Escolhedor de aglomerados .....	
	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Rectificador de rastos para calçado .....	
	Refrigerador .....	
	Serrador .....	
	Triturador .....	
	Vigilante (corticeiro) .....	
	Escolhedora padrão (cortiça) .....	
	Manobra .....	
	Traçador de cortiça .....	
	Operador de máquinas de envernizar ....	
	Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) .....	
	Fresador (corticeiro) .....	
	Mecânico de carpintaria de 2. <sup>a</sup> .....	
	Desenhador de execução/tirocinante .....	

Grupos	Categoria profissional	Euros
XV	Operário não especializado (serviço meta- lúrgica) .....	511,10
	Funileiro-latoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Afinador de ferramentas de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial de electricista do um ano .....	
	Empregado de refeitório (hotelaria) .....	
	Servente (comércio) .....	
	Tecelão (têxteis) .....	
	Lavador manual ou mecânico (têxteis) ...	
	Preseiro ou engomador (têxteis) .....	
	Capataz (construção civil) .....	
	Apontador até um ano (construção civil) ...	
	Ferramenteiro até um ano (construção civil) .....	
	Tirocinante de desenho do 2. <sup>o</sup> ano .....	
XVI	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (comércio) ...	499,50
	Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Tirocinante de desenho do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Guarda (construção civil) .....	
	Aprendiz de mais de 18 anos de idade (construção civil) .....	
	Servente (construção civil) .....	
	Contínuo (menor) .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
	Alimentadora ou recebedora (cortiça) ...	
	Calefetadora .....	
	Coladora .....	
	Estampadeira .....	
	Laminadora .....	
	Limpadora de topos .....	
	Lixadeira .....	
	Moldadora .....	
	Parafinadora, enceradora ou esterilizadora	
	Prensadora de cortiça natural .....	
	Rebaixadeira .....	
XVII	Traçadora .....	401,35
	Ajudante (cortiça) .....	
	Escolhedora .....	
	Costureira (têxteis) .....	
	Praticante de metalúrgicos do 2. <sup>o</sup> ano ....	
	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (electricista) .....	
	Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano .....	
XVIII	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil) ...	389,26
	Auxiliar menor do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil) .....	
	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (comércio) ...	
	Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano .....	
XIX	Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	344,09
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (comércio) .....	
	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (electricista) .....	
	Paquete de 17 anos de idade .....	
	Aprendiz menor de 18 anos de idade (cons- trução civil) .....	
XX	Auxiliar menor do 1. <sup>o</sup> ano (construção civil) .....	330,48
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (comércio) .....	
	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (electricista) .....	
	Paquete de 16 anos .....	

(a) Os profissionais que exercem a profissão de cobrador têm direito a € 24,63 para abono de falhas.

#### Aprendizes corticeiros

(Em euros)

Grupos	16/17 anos	17/18 anos
XIV .....	369,44	474,87
XVI .....	333,20	387,44

#### Aprendizes metalúrgicos

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos .....	294,28	310,23
17 anos .....	294,28	—

**Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador.**

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos .....	294,28	310,23
17 anos .....	294,28	—

### ANEXO IV

#### Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

##### Artigo 1.º

##### Funcionamento

1 — As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

2 — A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — Presidirá à reunião cada um dos membros da comissão de prevenção e segurança, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.

5 — Quando convocadas pela comissão com pelo menos 5 dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço de pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa, que não têm direito a voto.

6 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

##### Artigo 2.º

##### Actas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as actas das reuniões efectuadas, devendo

esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

##### Artigo 3.º

##### Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesse directamente;
- Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- Apresentar recomendações às direcções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;
- Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

##### Artigo 4.º

##### Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;
- Apresentar recomendações à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;
- Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

- d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;
- e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada semestre, directamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em Janeiro de cada ano, relatório da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;
- f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;
- g) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- h) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- i) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e as suas causas, de forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;
- j) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- k) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;
- l) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

#### ANEXO V

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva:

##### 1 — Quadros superiores:

Profissionais de engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

##### 2 — Quadros médios:

##### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia dos graus 1 e 2.

##### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado-geral;  
Desenhador-chefe/projectista;  
Técnico de máquinas electrónicas (electricista);  
Encarregado de electricistas;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de refeitório;  
Caixeiro-encarregado;  
Fogoeiro-encarregado;  
Chefe de vendas;  
Inspector de vendas;  
Encarregado de secção (cortiça);  
Subencarregado de secção (cortiça);  
Chefia I, II, III e IV (químicos);  
Encarregado de metalúrgicos;  
Encarregado da construção civil;  
Arvorado da construção civil;  
Subencarregado de fogoeiros.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.2 — Produção:

Especialista (químicos);  
Desenhador industrial;  
Desenhador de execução I;  
Desenhador de execução II.

##### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Vendedor especializado;  
Comprador (cortiça).

##### 5.3 — Produção:

Fogoeiro;  
Oficial electricista;  
Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça);  
Verificador de cortiça;  
Afinador;  
Operador de máquinas de envernizar;  
Preparador de lotes (pá mecânica);  
Escolhedor-passador de prancha;  
Traçador de cortiça;  
Apontador;  
Broquista;  
Caldeireiro, raspador ou cozedor;  
Calibrador;  
Laminador;  
Rabaneador;  
Serrador;  
Escolhedora padrão;  
Triturador;  
Tecelão (têxteis);  
Costureira;  
Afiador de ferramentas;  
Apontador;  
Apontador da construção civil;  
Caldeireiro;  
Canalizador;  
Carpinteiro de limpos;  
Estucador;  
Ferreiro ou forjador;  
Fresador mecânico;  
Funileiro-latoeiro;  
Laminador;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de carpintaria;  
Pedreiro;  
Pintor da construção civil;  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Especializado (químicos);  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;  
Torneiro mecânico;  
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);  
Trabalhador de qualificação especializada (electricista);  
Quadrador manual ou mecânico;  
Recortador de prancha.

#### 5.4 — Outros:

Fiel de armazém;  
Despenseiro;  
Cozinheiro;  
Ecónomo;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados;  
Tractorista.

#### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
Caixeiro-ajudante;  
Telefonista;  
Vigilante (cortiça);  
Ajudante de motorista;  
Empregado de refeitório.

##### 6.2 — Produção:

Aglomerador;  
Condutor de empilhador;  
Cortador de bastões;  
Emalador;  
Colmatador;  
Garlopista;  
Lavador de rolhas e discos;  
Lixador;  
Lixador de aglomerados;  
Lubrificador;  
Peneiro;  
Abridor de roços;  
Amolador;  
Capataz;  
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;  
Ferramenteiro da construção civil;  
Pesador;  
Prensador de colados;  
Semiespecializado (químicos);  
Preseiro;  
Espaldador manual ou mecânico;  
Estufador (secador);  
Fresador de cortiça;  
Enfardador-prensador;  
Escolhedor de aglomerados;  
Rectificador de rastos para calçado;  
Refrigerador;  
Preseiro (engomador) têxteis;  
Ajudante de fogueiro;  
Alimentadora-recebedora;  
Calafetadora;  
Coladora;  
Escolhedora;  
Estampadeira;  
Laminadora;  
Limpadora de topos;  
Lixadeira;  
Moldadora;  
Parafinadora, enceradora ou esterilizadora;  
Prensadora de cortiça natural;  
Rebaixadeira;  
Traçadora.

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda, vigilante ou rondista;

Porteiro;  
Servente (comércio);  
Lavador manual ou mecânico (têxteis);  
Trabalhador de limpeza;  
Contínuo menor;  
Paquete.

##### 7.2 — Produção:

Manobra (cortiça);  
Não especializado (químicos);  
Ajudante (cortiça);  
Guarda da construção civil;  
Servente da construção civil;  
Operário não especializado (servente metalúrgico).

##### A) Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial electricista;  
Ajudante de electricista;  
Aprendiz de electricista;  
Desenhador de execução/tirocinante;  
Tirocinante de desenho do 2.º ano;  
Tirocinante de desenho do 1.º ano;  
Praticante (comércio);  
Aprendiz de corticeiro;  
Aprendiz menor da construção civil;  
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil);  
Praticante (metalúrgico);  
Aprendiz de metalúrgico.

#### Profissão integrável em dois níveis

##### 3/5.3 — Chefe de equipa;

Produção de efeitos do presente acordo — 1 de Junho de 2004.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2004.

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

*José Alberto Valério Dinis, mandatário.*  
*Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.*

Pela FEPCE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*José Alberto Valério Dinis, mandatário.*  
*Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.*

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*José Alberto Valério Dinis, mandatário.*  
*Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.*

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*José Alberto Valério Dinis, mandatário.*  
*Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.*

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

*José Alberto Valério Dinis, mandatário.*  
*Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal — FSTIEP:

*José Alberto Valério Dinis, mandatário.*  
*Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.*

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*José Alberto Valério Dinis, mandatário.*  
*Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.*

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:

*José Alberto Valério Dinis, mandatário.*  
*Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.*

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre:

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pelo SETN — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.  
*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional do Engenheiros (SNE):

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

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas e do SINDECOR — Sindicato Democrático da Indústria Corticeira:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

*Jorge Mendes Pinto de Sá*, mandatário.  
*Moisés Oliveira Gomes de Lima*, mandatário.

Pela AIEC — Associação de Industriais e Exportadores de Cortiça:

*José Manuel Rufino*, mandatário.

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### **Declaração**

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos filiados:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 27 de Outubro de 2004. — (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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



SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 8 de Novembro de 2004. — O Secretariado:  
*Armando da Costa Farias — Adriano Beijinho Matoso.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 27 de Outubro de 2004. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

27 de Outubro de 2004. — O Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
 SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
 Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
 Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

*(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias,

Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes Associações Sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;  
SINDECOR — Sindiacto Democrático da Indústria Corticeira;

Lisboa, 8 de Novembro de 2004. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Dezembro de 2004, a fl. 77 do livro n.º 10, com o n.º 167/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.**

Revisão integral do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1986, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional à actividade de comércio por grosso de artigos de óptica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT ao Ministério do Trabalho, as associações patronais e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores com as categorias profissionais nele previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão

revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Maio de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Condições gerais de admissão

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

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

3 — No acto de admissão, deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- a) Nome completo do trabalhador e identificação da empresa;
- b) Categoria profissional e definição de funções;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho e ou área ou zona de trabalho e sede da empresa;
- e) Retribuições (retribuição base, subsídios, etc.) e sua periodicidade;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos.

Este documento deverá ser feito em duplicado, sendo um exemplar para a entidade patronal e um exemplar para o trabalhador.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior implica para a entidade patronal a obrigação de provar que as declarações feitas pelo trabalhador não são verídicas, se a falta de contrato escrito lhe for imputada.

5 — Deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como de segurança, de regalias sociais, etc.

6 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de outra empresa do mesmo sector, desde que, no acto de admissão, o trabalhador dê, por escrito, conhecimento à nova entidade patronal das referidas regalias.

7 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicável à nova entidade patronal.

8 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As condições de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I — Trabalhadores de comércio, similares e trabalhadores em armazém:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

II — Trabalhadores administrativos:

- a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores administrativos é de 16 anos;
- b) As habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano do ensino secundário ou equivalente a cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;
- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;

d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

III — Cobradores — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV — Telefonistas — idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V — Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- a) Paquetes, contínuos e porteiros — idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Guardas — idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

VI — Trabalhadores técnicos de vendas:

- a) De futuro, só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com curso técnico-profissional do comércio ou equivalente;
- b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

VII — Os trabalhadores habilitados com o curso técnico de óptica ocular ministrado nas escolas oficiais serão admitidos com a categoria mínima de terceiro-oficial de óptica.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente, salvo se o contrato houver cessado por rescisão do trabalhador sem justa causa.

2 — A readmissão prevista no n.º 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental, salvo acordo em contrário.

2 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos I e II da tabela salarial, com excepção do gerente comercial e do chefe de escritório;
- c) 240 dias para o gerente comercial, chefe de escritório e quadros superiores.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade patronal a

avisar o trabalhador da cessação com oito dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1 — As empresas só poderão contratar trabalhadores a termo certo ou incerto, nos termos da lei, desde que a celebração de tal contrato se destine à satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora ou o trabalhador comunique, respectivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Quando os trabalhadores desempenharem funções a que correspondam diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, dentro dos prazos e às entidades referidas na lei, os quadros do pessoal ao seu serviço.

2 — As empresas inscreverão, ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os na situação de doentes, sinistrados, os menores de 18 anos de idade, os que estiverem na situação de licença sem retribuição e os admitidos a título experimental ou temporário. Quando as entidades patronais chefiam efectivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

3 — O incumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

4 — O disposto nesta cláusula ficará prejudicado se entretanto for publicada legislação que regule de maneira diferente esta matéria.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecido filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

I — Trabalhadores de comércio e oficiais de óptica:

- É obrigatória a existência de um empregado comercial, técnico de comércio, oficial-encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;
- O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como empregados comerciais, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Densidades:

Empregados comerciais e oficiais de óptica	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiros .....	—	—	—	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Segundos .....	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
Terceiros .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Ajudantes .....	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7

- d) Havendo mais de 20 trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores que os atribuídos à categoria superior e mais dois;
- e) Sempre que a entidade patronal exerça, de forma efectiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;
- f) Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

## II — Trabalhadores administrativos:

- a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de 15 trabalhadores. Os chefes de secção serão no mínimo 15% dos trabalhadores administrativos;
- b) As percentagens a observar na classificação dos assistentes administrativos serão as seguintes:

Assistentes administrativos	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros .....	—	1	1	2	2	2	3	3	3	4

- c) O número total de estagiários no escritório não poderá ser superior a 25% de assistentes administrativos ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro.

## III — Profissionais de armazém — quadro de densidades:

- a) Até seis trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado;
- b) De 7 a 10 trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;
- c) De 11 a 15 trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;
- d) Mais de 15 trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a categoria superior.

I — Trabalhadores de comércio, de óptica e de armazém:

- a) Os praticantes e aprendizes de óptica com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os segundos-empregados comerciais e terceiros-empregados comerciais, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais, serão promovidos às categorias imediatamente superiores

logo que completarem três anos de permanência na sua categoria;

- c) Os ajudantes e oficiais-ajudantes, logo que completarem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-empregados comerciais e a terceiros-oficiais, respectivamente;
- d) Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de óptica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respectivo curso.

## II — Trabalhadores administrativos:

- a) Os paquetes, logo que completarem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos;
- b) Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a assistentes administrativos de 3.<sup>a</sup>;
- c) Os assistentes administrativos de 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a assistentes administrativos de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, respectivamente.

2 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da sua profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> deste contrato, bem como permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento deste CCT;
- n) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa, quando existam.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- e) Em caso algum, baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos na cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — No caso de o trabalhador dar o seu acordo à transferência a que se refere a alínea f) da cláusula 13.<sup>a</sup>, a entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efective por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações referidas na cláusula 43.<sup>a</sup>, a não ser que a entidade patronal prove que não há prejuízo sério.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições da lei e as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho dos trabalhadores atingidos, bem como os direitos estabelecidos neste CCT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores à alteração, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula, serão uniformizadas as condições mínimas de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Reestruturação de serviços

Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder quarenta horas em cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazém, poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedidos os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

5 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal, sem prejuízo do previsto nos números anteriores, ou para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

7 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

8 — Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

9 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de cem horas por ano.

10 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %, tanto para o trabalho suplementar nocturno como para o trabalho suplementar diurno.

11 — A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

12 — As entidades patronais devem possuir um registo de trabalho suplementar, onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

13 — Do registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

14 — No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

15 — A retribuição por trabalho suplementar deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte àquele em que foi prestado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípio geral

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

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e deste contrato, ouvidos os trabalhadores interessados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Execução de funções que requeiram a ultrapassagem frequente dos horários de trabalho estabelecidos.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

5 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 desta cláusula, é a seguinte:

35 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas pré-fixadas, calculado com base na seguinte fórmula:

Número de horas × 25 % da retribuição base mensal

para as situações previstas na alínea b);

20 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.



2 — A retribuição do trabalho nocturno normal será superior em 50 % à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa mínima

1 — Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estabelecidas no n.º 1 desta cláusula compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente em comissões.

6 — Aos técnicos de vendas a quem, sem o seu acordo, seja alterada a área de trabalho ou mudada a clientela será garantida, durante os 9 meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores àquela.

7 — Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritório e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de centimos mais próxima.

8 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

9 — O abono para falhas não será liquidado durante o período de férias nem integrará os subsídios de férias e de Natal.

10 — Para todos os efeitos previstos neste contrato, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado durante o mês seguinte àquele em que se emitiu a facturação da venda.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional e o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local de trabalho

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 50,50 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 31,20;  
Almoço ou jantar — € 11,90.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço do litro de gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6 — A entidade patronal é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8 — Compete à entidade patronal a escolha e pagamento do meio de transporte.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para o estrangeiro**

1 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações ao estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo.

2 — A entidade patronal obriga-se a fazer um seguro de viagem relativo ao trabalhador deslocado ao estrangeiro, abrangendo despesas médicas no caso de acidente ou doença súbita.

3 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante em período que não poderá exceder um total de 30 dias seguidos ou 60 dias alternados, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem à mudança de categoria.

4 — Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a dez horas por mês, não podendo exceder cem horas por ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 10 dias de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, só poderá deixar de exercer as suas novas funções com o regresso do titular do lugar.

4 — Verificando-se o impedimento definitivo do substituído, o substituto passa à categoria daquele, produzindo a alteração todos os seus efeitos desde a data em que se verificou a substituição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de valor igual a 4,7 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de centimos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

3 — Para os trabalhadores já abrangidos pelo regime de diuturnidades, o prazo para a sua atribuição conta-se desde o vencimento da última; para os restantes trabalhadores, esse prazo conta-se desde o ingresso na empresa e na categoria profissional, devendo a diuturnidade ser processada no mês em que perfaça dois anos de antiguidade.

4 — As diuturnidades não serão devidas se a entidade patronal já pagar quantitativo superior ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com as diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até 30 de Novembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de incorporação no serviço militar ou suspensão do contrato por impedimento prolongado.

3 — Quando o impedimento prolongado seja motivado por doença subsidiada pela segurança social ou acidente de trabalho, a entidade patronal complementará a parte do subsídio de Natal a cargo da segurança social ou entidade seguradora.

## CAPÍTULO VI

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Período de descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo (ou os dias previstos nas escalas de turno). Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;

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

3 — Além dos previstos no número anterior, são ainda considerados mais os seguintes feriados:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando aquele não existir, o feriado distrital;  
Terça-feira de Carnaval.

4 — Quando um feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito de o gozar nos sete dias úteis seguintes.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — Sem perda da retribuição normal, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será retribuído em dobro, dando ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente a, pelo menos, trabalho efectivo prestado durante três horas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias.

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, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 22 dias úteis.

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

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — A época de férias deve ser estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, compete a esta fixá-la entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento

ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

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

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

9 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

10 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

11 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

12 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio de férias no valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso previsto no n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição do período de férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas *h*) e *a*) da cláusula 38.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias, no segundo caso, e, pelo menos, de véspera, no primeiro.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se desde já como autorizadas pela empresa as seguintes faltas:

- a) Por nascimento de filhos, aborto ou nado-morto, até três dias, acrescidos dos dias indispensáveis para viagens, se as houver;
- b) Prática de actos no exercício de funções de bombeiros voluntários;
- c) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4 — A entidade patronal poderá exigir a prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

5 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas referidas nas alíneas da cláusula 38.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição

do período de férias, salvo, quanto à retribuição, nos seguintes casos:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 38.<sup>a</sup> («Tipo de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição e, além disso, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 — A prática repetida de faltas injustificadas, bem como a falta de veracidade dos factos alegados referidos no n.º 4 da cláusula 38.<sup>a</sup> («Tipo de faltas»), além de se considerar faltas não justificadas, pode constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1,2 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inaptidão.

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste CCT, aos trabalhadores despedidos colectivamente é também atribuído o direito definido no número seguinte.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência em futuras admissões em qualquer estabelecimento da mesma entidade patronal.

#### Cláusula 45.<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, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

5 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

6 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Documentos a entregar ao trabalhador**

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Protecção na maternidade e paternidade**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, desig-

nadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, estas trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, se regime mais favorável não resultar da lei;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro;
- d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- e) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);
- f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- g) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- h) O período de licença a seguir a aborto terá a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- i) Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno;
- j) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;
- k) A mãe trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada um, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no término da jornada de trabalho;
- l) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para prestar assistência ao filho, até este perfazer 1 ano;

- m) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes ou após a licença de maternidade;
- n) Durante o período de gravidez e no decurso da amamentação, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno, nos termos da legislação aplicável;
- o) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com retribuição proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício para a entidade patronal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador ou trabalhadora adoptante tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias consecutivos para acompanhamento do menor.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles e gozada ou não em simultâneo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou

até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a certificar se possui capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar ao trabalhador menor exame médico para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

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

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 ou das 18 horas se frequentarem aulas nocturnas.

7 — Aos menores é também aplicável o direito à educação e à formação, bem como outros direitos e protecções especiais previstos na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador-estudante**

Considera-se trabalhador-estudante todo o que frequente qualquer nível de educação escolar, e ainda cursos de valorização ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Facilidades para frequência das aulas**

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas**

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Prestação de provas de avaliação**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das neces-

sidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número total de dias de férias a que tem direito.

3 — Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar dos direitos e regalias estabelecidas neste capítulo, incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir destes direitos e regalias, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

## CAPÍTULO IX

### Condições gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou de acidente

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão compatível com as diminuições verificadas.

3 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

4 — No caso de incapacidade temporária parcial, a entidade patronal providenciará no sentido de dar trabalho compatível ao trabalhador, pagando a diferença entre o subsídio que o trabalhador receba e a retribuição líquida à data da baixa.

5 — No caso de incapacidade temporária absoluta, a entidade patronal pagará um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito e a retribuição líquida à data da baixa durante seis meses.

6 — A prova dos impedimentos referidos nos números anteriores consiste na apresentação pelo trabalhador do boletim de baixa pela segurança social ou companhia de seguros, independentemente do conhecimentos que do facto deve dar à entidade patronal no prazo de vinte e quatro horas.

7 — Os complementos referidos nos números anteriores cessam no momento em que os trabalhadores passem à situação de reforma.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.



3 — Apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

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

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor e pela mesma infracção não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

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

6 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 15 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

## **CAPÍTULO XI**

### **Livre exercício do direito sindical**

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

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

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, delegados sindicais ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte e quatro horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa poderão participar nas reuniões referidas nos números anteriores com o pré-aviso de três horas.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Condições para o exercício do direito sindical**

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem ver alterado o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

5 — Para o exercício das suas funções, dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de dez horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na retribuição ou qualquer outros direitos.

6 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da retribuição.

8 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 10 trabalhadores — um delegado;
- b) De 11 a 29 trabalhadores — dois delegados;
- c) De 30 a 49 trabalhadores — três delegados;
- d) Para 50 ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$3 + \frac{N - 50}{30}$$

representando  $N$  o número de trabalhadores.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea *d*) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais definido no n.º 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar por escrito à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;
- b) Obter esclarecimento sobre todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;
- c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nos locais de trabalho.

3 — As decisões tomadas entre a comissão sindical e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado nos termos do n.º 1 da cláusula 63.º

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Garantias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previsto na cláusula 18.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

Com a entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas são reclassificados como segue:

- Propagandista, em delegado de informação;
- Caixeiro, em empregado comercial;
- Praticante de caixeiro, em praticante de empregado comercial;
- Caixeiro-ajudante, em empregado comercial-ajudante;

Caixeiro-viajante, em técnico de vendas;  
 Caixeiro de praça, em técnico de vendas;  
 Analista de sistemas, em técnico de informática;  
 Programador, em técnico de informática;  
 Contabilista, em técnico de contas;  
 Guarda-livros, em técnico de contabilidade;  
 Operador de computador, em técnico de informática;  
 Correspondente em línguas estrangeiras, em técnico administrativo;  
 Escriturário, em assistente administrativo;  
 Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, em assistente administrativo;  
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, em assistente administrativo;  
 Dactilógrafo, em assistente administrativo.

## ANEXO I

### Definição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que a seguir se enumeram e definem:

#### I — Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que, porventura, surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas, verifica a caixa e as existências.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou a domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

*Delegado de informação.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Empregado comercial.* — É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços de pós-venda. Pode ser designado primeiro-empregado comercial, segundo-empregado comercial ou terceiro-empregado comercial.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço de pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

*Conferente.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Distribuidor.* É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Aprendiz de óptica ou praticante de empregado comercial.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

*Oficial-ajudante ou empregado comercial-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-empregado comercial ou terceiro-oficial de óptica.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvibilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documen-

tos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Oficial encarregado ou chefe de secção.* — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

*Oficial de óptica.* — É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão sem que isso possa converter-se em sistema; deve ser designado encarregado, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial.

*Contactologista ou técnico de lentes de contacto.* — É o trabalhador que atende o amétrope, que é recomendado por um médico oftalmologista; estuda as condições psicológicas do amétrope e cria nele condições para aceitar o melhor possível o ensaio das lentes; faz a leitura das medidas dos raios das curvaturas da córnea; observa atentamente a córnea para obter os elementos que permitam escolher o diâmetro das lentes que se propõe ensaiar; observa minuciosamente a posição das lentes, fazendo o teste de fluoresceína com a lâmpada de Wood; procede à refração, após se terem encontrado os parâmetros geométricos das lentes.

Esta actividade deverá futuramente ser credenciada por um diploma nacional ou estrangeiro.

## II — Trabalhadores administrativos

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Chefe de divisão, serviços ou departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa e cofres, e con-

fere as respectivas existências; prepara fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

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

*Técnico de contas.* — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa em que se insere; procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos; pre-

para, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático; utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

### III — Serviços de portaria

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa, e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

### IV — Telefonista

*Telefonista.* — É o trabalhador que faz ligações telefónicas internas e externas e dá informações de interesse sobre ligações telefónicas.

### V — Cobrador

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

### VI — Motorista

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

### VII — Técnico de óptica ocular

*Técnico de óptica ocular.* — É o trabalhador responsável por:

Guiar e aconselhar o amétrope na escolha da armação e das lentes compensadoras, em função das características ópticas e geométricas das lentes correctoras, constantes das prescrições optométricas, dos factores morfológicos e das regras de estética;

Guiar e aconselhar o cliente na escolha e utilização dos aparelhos de óptica, relacionados directa ou indirectamente com a função visual, controlar, dar assistência e quando necessário reparar os ditos aparelhos ou instrumentos;

Medir a distância nasopupilar, a distância da lente ao olho, obter os dados morfológicos da face e da cabeça, com instrumentos apropriados;

Medir as características das lentes correctoras e redigir a sua fórmula segundo as normas em vigor;

Para as armações, traduzir as medidas morfológicas em cotas normalizadas;

Estabelecer o talão de trabalho para a oficina onde é feita a montagem das lentes correctoras ou compensadoras na armação escolhida. Estipular para este efeito todos os dados ópticos, geométricos e estéticos, com o fim de conferir à prótese ocular as propriedades conformes à sua finalidade;

Controlar, marcar, traçar, lapidar, biselar, ranhurar, furar, preparando todos os tipos de lentes em matéria mineral ou orgânica, para a montagem nas armações em matérias plásticas, naturais ou sintéticas, metálicas ou mistas;

Controlar e ajustar os óculos à face e cabeça do utente, conferindo estabilidade e conforto à prótese;

Reparar todos os tipos de óculos ou ajudas visuais, com o auxílio da diversa aparelhagem específica da pequena mecânica.

### VIII — Óptico-optometrista

*Óptico-optometrista.* — É o trabalhador que examina os olhos, servindo-se de instrumentos e aparelhos vários, e prescreve óculos tendo em vista a correcção da visão; efectua exames de refacção utilizando instrumentos apropriados, a fim de determinar as deficiências de visão existentes; prescreve o tipo de lentes adequado, tendo como objectivo a correcção da visão; verifica se as lentes estão conformes com a receita estabelecida; pede exame médico sempre que seja manifesto o desejo de usar lentes de contacto, a fim de ser informado se existe qualquer incompatibilidade para o uso das mesmas; envia para o médico oftalmologista os clientes nos quais detecta qualquer sintoma de doença, a fim de serem submetidos a diversos tipos de tratamento ou, se necessário, a intervenções cirúrgicas.

## ANEXO II

**Tabela de retribuições certas mínimas**

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório .....	840
	Chefe de departamento, divisão ou serviços .....	
	Encarregado geral de armazém .....	
	Gerente comercial .....	
	Óptico-optometrista .....	
	Técnico de contas .....	
	Técnico de informática do grau II .....	
II	Tesoureiro .....	781
	Chefe de compras .....	
	Chefe de secção (escritório) .....	
	Chefe de vendas .....	
	Contactologista ou técnico de lentes de contacto .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Oficial-encarregado ou chefe de secção ..	
	Técnico administrativo do grau II .....	
III	Técnico comercial do grau II .....	737
	Técnico de informática do grau I .....	
	Técnico de contabilidade .....	
	Inspector de vendas .....	
	Secretário de direcção .....	
IV	Subchefe de secção .....	708
	Técnico de óptica ocular .....	
	Técnico administrativo do grau I .....	
	Técnico comercial do grau I .....	
	Técnico de vendas do grau II .....	
	Caixa de escritório .....	
	Cobrador .....	
	Fiel de armazém .....	
V	Motorista de pesados .....	664
	Primeiro-assistente administrativo .....	
	Primeiro-empregado comercial .....	
	Primeiro-oficial .....	
	Prospector de vendas .....	
	Técnico de vendas do grau I .....	
	Conferente .....	
VI	Delegado de informação .....	616
	Demonstrador .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Recepcionista .....	
	Segundo-empregado comercial .....	
	Segundo-assistente administrativo .....	
	Segundo-oficial .....	
	Ajudante de motorista .....	
	Contínuo .....	
	Caixa de balcão .....	
	Distribuidor .....	
	Embalador .....	
VII	Guarda .....	479
	Porteiro .....	
	Servente .....	
	Telefonista .....	
	Terceiro-empregado comercial .....	
	Terceiro-assistente administrativo .....	
	Terceiro-oficial .....	
VIII	Empregado comercial-ajudante do 2.º ano	403
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Oficial-ajudante do 2.º ano .....	
VIII	Servente de limpeza (a) .....	403
	Empregado comercial-ajudante do 1.º ano	
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Oficial-ajudante do 1.º ano .....	

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
IX (b)	Aprendiz de óptica .....	382
	Paquete .....	
	Praticante de armazém .....	
	Praticante de emprego comercial .....	

(a) Empregado de limpeza: € 3/hora;

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, nos casos em que seja aplicável.

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 31 empresas e 847 trabalhadores.

Lisboa, 8 de Novembro de 2004.

Pela APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

*Carlos Pedro Winter Pais de Brito*, presidente da direcção.  
*Fernando Manuel Casinha Tiago*, tesoureiro da direcção.  
*Margarida Barata António*, secretário da direcção.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviço da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SITEESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 14 de Dezembro de 2004, a fl. 77 do livro n.º 10, com o n.º 168/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1993, e posteriores alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro de 1994, 30, de 15 de Agosto de 1995, 31, de 22 de Agosto de 1996, 37, de 8 de Outubro de 1997, 38, de 15 de Outubro de 1998, 40 de 29 de Outubro de 1999, 40, de 29 de Outubro de 2000, 40, de 29 de Outubro de 2001, e 32, de 29 de Agosto de 2003.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas PEC — Produtos Pecuários de Portugal, S. G. P. S., S. A., com actividade em Lisboa, concelho de Lisboa, a PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., com actividade no Cachão, concelho de Mirandela, e em Penafiel, concelho de Penafiel, a PEC — Tejo, Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A., com actividade em Lisboa, concelho de Lisboa, a Sociedade Industrial de Carnes da Arrábida, S. A., com actividade em Setúbal, concelho de Setúbal, o Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A. (Sousel), com actividade em Sousel, concelho de Sousel, a OVIGER — Produção Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A., com actividade em Alcains, concelho de Castelo Branco, e a PEC — Lusa, Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A., com actividade em Aveiro, concelho de Aveiro, e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naquelas empresas, sejam representados pela associação sindical signatária, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O âmbito do presente ACT obriga as empresas referidas no n.º 1 que exercem as actividades de gestão de participações sociais, abate de gado, comércio e indústria de transformação de carnes, fabricação de produtos à base de carne e comércio por grosso de outros produtos alimentares.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção sete empregadores e 480 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor, nos termos da lei, cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial constante do anexo III bem com as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2004.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — O presente ACT só poderá ser denunciado decorridos 10 meses sobre a última revisão.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita referente à matéria que se pretende seja revista.

3 — A contraproposta, igualmente escrita, deve ser enviada nos 45 dias subsequentes à recepção da proposta.

4 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos 15 dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo de processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Requisitos de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) A aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento.

3 — A escolaridade obrigatória ou os requisitos especiais de admissão referidos neste ACT serão dispensados aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT se encontrem já ao serviço das empresas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

No preenchimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

As carreiras profissionais são definidas no anexo II.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e níveis de remuneração

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados pela empresa de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste ACT.

3 — As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas, nos termos do anexo I, em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de promoção

Considera-se promoção o acesso do trabalhador a categoria profissional a que corresponda nível mais elevado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental nos contratos sem termo tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para os trabalhadores situados nos níveis 1 a 6 da tabela salarial;
- b) 180 dias para os trabalhadores situados nos níveis 7 a 11 da tabela salarial;
- c) 240 dias para os trabalhadores situados nos níveis 12 a 20 da tabela salarial.

2 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo tratando-se de contratos com prazo não superior a seis meses ou de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite, casos em que será de 15 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato.

4 — As partes podem prescindir do período experimental, nos termos da lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste ACT, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente observando as disposições legais relativas à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- c) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- d) Contribuir para a elevação do nível da produtividade da empresa, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nos termos legalmente previstos;
- f) Informar o trabalhador do conteúdo do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- g) Passar certificados ao trabalhador, nos termos da lei;
- h) Prestar ao SETAA as informações e esclarecimentos por este solicitados relativamente aos seus filiados quanto à matéria do ACT;
- i) Ter à disposição dos trabalhadores, para sua consulta, um exemplar do ACT;

j) Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos por este solicitados quanto à matéria e cumprimento deste ACT;

l) Enviar ao IDICT — Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho os regulamentos internos e cópia ao SETAA;

m) Acatar as deliberações da comissão paritária, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente ACT.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste ACT e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como a 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, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, haja acordo do trabalhador;



- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização prevista pela lei.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

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

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar, temporariamente, o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Nos termos do número anterior, quando os serviços desempenhados correspondam a substituição de outro trabalhador de categoria superior por mais de 10 dias úteis, o substituto receberá a retribuição equivalente ao exercício da categoria daquele, no período que durar a substituição e desde o seu início.

4 — Com ressalva do disposto no número anterior, quando, aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho e transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área atribuída ao estabelecimento a que esteja adstrito.

2 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar, directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Direito a greve**

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter ao Sindicato outorgante deste ACT o montante das quotizações sindicais desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao Sindicato e à empresa, assim o autorizem, nos termos da lei.

2 — O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao Sindicato no decurso do mês seguinte àquele a que respeita, acompanhado dos respectivos mapas de quotização.

### CAPÍTULO IV

#### **Duração e prestação de trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Competência da empresa**

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciados na lei e neste ACT.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação, no prazo de 30 dias, do IDICT, ouvida a comissão dos trabalhadores, caso exista, ou o SETAA, se tal não se verificar, e consideram-se aprovados se, no prazo de 30 após a sua recepção, não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Definição do horário de trabalho

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Registo de presença

1 — É obrigatório o registo de presenças, entradas e saídas em todos os períodos de prestação de trabalho.

2 — O registo de presenças far-se-á mediante a utilização de aparelhos próprios para registo automático de entradas e saídas de trabalhadores, ou livros de ponto colocados em locais próprios e acessíveis para o efeito.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT não pode ultrapassar quarenta horas por semana de trabalho efectivo.

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

3 — As empresas poderão instituir, em cada um dos períodos diários de trabalho, um intervalo de duração não superior a quinze minutos cada, o qual não conta para efeitos de duração do período normal de trabalho diário.

4 — Salvo quanto aos trabalhadores de escritório, as empresas poderão instituir um regime de duração normal definida em termos médios, podendo, neste caso, o período normal de trabalho diário atingir dez horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Apuramento da duração média

1 — A duração média do período normal de trabalho semanal a que se refere a cláusula anterior é apurada por referência a períodos trimestrais ou quadrimestrais, contados a partir de 1 de Janeiro.

2 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não é considerado para efeito da limitação quantitativa imposta no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalhos.

2 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos rotativos tem direito a um subsídio de 10% sobre a remuneração base fixada na tabela salarial para a respectiva categoria, enquanto se mantiver em tal regime.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno não incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Definição do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Limite do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso complementar.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Deslocação

Deslocação em serviço é a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Na pequena deslocação, determinada por exigência do serviço, o trabalhador tem direito a:

- a) Fornecimento ou pagamento das refeições que não possa tomar nas condições de tempo e de lugar em que normalmente o faz, estabelecendo-se que aquele pagamento será de:

Pequeno-almoço — € 1,90;  
Almoço ou jantar — € 7,85.

O pequeno-almoço só será devido desde que o trabalhador inicie a deslocação antes das 7 horas;

- b) Fornecimento de transporte de ida e volta, ou pagamento do mesmo, na parte que exceda a despesa habitual com o trajecto de ligação entre a sua residência e o local habitual de trabalho.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

1 — Grande deslocação é a que não permite o regresso do trabalhador, no termo do dia, à sua residência.

2 — Na grande deslocação, determinada por exigência de serviço, o trabalhador tem direito ao fornecimento de transporte ou ao pagamento das despesas de viagem, alimentação e alojamento necessariamente impostas pela deslocação.

3 — O direito estabelecido no número anterior será definido e precisado caso a caso pela empresa.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Deslocação de trabalhadores de serviço itinerante

1 — Para efeitos do disposto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup>, não são consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que predominantemente desempenham tarefas dessa natureza.

2 — O trabalhador com categoria de motorista, motorista/distribuidor e ajudante de motorista/distribuidor bem como outros eventualmente ocupados em tarefas de distribuição ficam excluídos da excepção contida no número anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comissões de serviço

Podem ser exercidas em comissão de serviço, além dos cargos e funções previstos no respectivo diploma legal, as funções de chefe de departamento e assistente de direcção, cuja natureza se fundamenta, no quadro organizativo da empresa, numa especial relação de confiança.

## CAPÍTULO V

### Contratos a termo

#### SECÇÃO I

##### Normas gerais

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto no regime legal da reforma por velhice, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Forma

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### SECÇÃO II

### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida na lei.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 3 meses.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Conversão do contrato**

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### SECÇÃO III

##### **Contrato de trabalho a termo incerto**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade**

É admitida a celebração do contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Duração**

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido na cláusula anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, respectivamente.

2 — Tratando-se das situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, que dêem lugar a contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessiva-

mente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica, para a entidade empregadora, o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 3.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Conversão do contrato**

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 42.<sup>a</sup>, no que respeita à contagem de antiguidade.

#### SECÇÃO IV

##### **Disposições comuns**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato a termo**

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso da rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5, atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — O anexo III estabelece a remuneração mensal das diversas categorias profissionais.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente na sede da empresa, num dos últimos dias do mês, durante o período de trabalho ou logo a seguir a ele.

2 — O pagamento será efectuado em dinheiro, por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos da lei.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento onde constem os seguintes dados:

- a) Nome completo do trabalhador;
- b) Número de inscrição na instituição de segurança social respectiva;
- c) A categoria profissional;
- d) O período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição de base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamento aplicável;
- e) Os descontos e deduções efectuados;
- f) O montante líquido a receber.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

$RH$  = remuneração horária;  
 $RM$  = remuneração mensal;  
 $N$  = período normal de trabalho semanal.

2 — sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 90 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os guardas e cozinheiros terão direito a receber, após o decurso do período de três anos de efectivo serviço na empresa, nessas categorias, um acréscimo de retribuição de € 11,97.

2 — O acréscimo estabelecido no número anterior será atribuído cumulativamente por cada período de três anos, com o limite de cinco impulsos, isto é, de € 59,86.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, será considerado o tempo de permanência na categoria a partir de 1 de Janeiro de 1993.

4 — Se o guarda ou cozinheiro vierem, ulteriormente, a ser classificados em outras categorias profissionais, perdem o direito ao acréscimo previsto nesta cláusula, sem prejuízo de a nova retribuição não poder ser inferior ao somatório da anterior remuneração, mais o aludido acréscimo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — As empresas atribuirão um subsídio de alimentação de € 4,10, por cada dia de trabalho efectivamente prestado ou, em alternativa, fornecerão a respectiva refeição, pagando os trabalhadores, neste caso, o valor correspondente ao subsídio.

2 — As empresas são livres de passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição de subsídio e vice-versa.

3 — Aos trabalhadores que exercem a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao da respectiva categoria profissional.

4 — Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial equivalente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % da sua remuneração de base.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

3 — Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, em cada ano civil, um subsídio de Natal, que deverá ser pago até ao dia 18 de Dezembro, de montante igual à respectiva remuneração mensal de base.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujo contrato de trabalho cesse ou se suspenda antes daquela data receberão um subsídio de montante proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Na determinação dos duodécimos observar-se-á a regra constante do n.º 3 da cláusula anterior.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e descanso semanal complementar**

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

2 — Podem, porém, não coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal e semanal complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos, bem como dos serviços que tenham considerável interesse económico para a empresa;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

3 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se, nomeadamente, a todos os trabalhadores que executem as tarefas de vendedor, comprador, abegão, motorista, ajudante de motorista e expedidor/distribuidor, pelo que, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores que executem as tarefas de abegão terão o dia de descanso semanal obrigatório ao sábado e o complementar à quinta-feira, à sexta-feira ou ao domingo;
- b) O descanso semanal obrigatório dos motoristas, ajudantes de motorista e dos expedidores/distribuidores ligados ao aprovisionamento será ao sábado e o complementar nas tardes de sexta-feira e de domingo;
- c) Os motoristas, ajudantes de motorista e expedidores/distribuidores ligados à distribuição terão o dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e o complementar à sexta-feira, ao sábado ou à segunda-feira.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, são ainda observados:

O feriado municipal do concelho do local de trabalho;  
A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito de férias

1 — 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, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, nos termos da lei.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.



4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Marcação de período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, procedendo-se à afixação do respectivo mapa nos termos legalmente previstos.

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

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplican-

do-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6 — Na hipótese prevista no n.º 1, a empresa informará o trabalhador das razões que determinaram o adiamento ou a interrupção das férias já indicadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que

a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere o n.º 2 desta cláusula só serão consideradas justificadas se vierem a verificar-se nas condições especificadas na lei para cada um daqueles tipos de faltas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, e no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou em instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — No caso de faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais; se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — 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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo

efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior a aquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador impedido**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VIII

### **Disciplina**

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — São as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis:

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

2 — As multas aplicáveis a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um

quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Forma do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar obedece aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais aplicáveis que estatuem sobre a matéria.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data será remetida à Comissão de Trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco 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.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir

a decisão, que deve ser fundamentada e constar do documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do Sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão intersindical, instituições de previdência e outras legalmente previstas de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data de apresentação de candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>

indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 110.<sup>a</sup>, n.º 3, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 110.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b).

3 — Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup> indemnizará o trabalhador nos termos da cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Princípio da proporcionalidade e prescrição da infracção

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Exercício de acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

## CAPÍTULO IX

### Actividade sindical

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Ação sindical na empresa

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho fora do horário

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho dentro do horário

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Convocatória das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

1 — Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da

empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do Sindicato.

2 — Os membros de direcção da associação sindical que trabalhem na empresa não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A empresa não levantará obstáculos ao exercício, nos termos da lei, de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento injustificadamente diferenciado.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Tendo em atenção o disposto nos estatutos do sindicato outorgante:

- a) Os membros do secretariado nacional do sindicato outorgante que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração;
- b) Beneficiarão igualmente dos direitos referidos na alínea anterior os dirigentes da organização sindical outorgante que façam parte dos respectivos secretariados regionais, até ao máximo de um por empresa.

5 — As restantes faltas dadas pelos dirigentes referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, com a

limitação constante da parte final da alínea b), para o desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais beneficiários

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

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Se tiver 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Se tiver 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + (n - 500) : 200$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou juntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Despedimento, com justa causa, promovido pela entidade empregadora

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No processo para despedimento com justa causa observar-se-ão as regras definidas na cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 88.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 88.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

## Cláusula 110.<sup>a</sup>

### Efeitos de ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

## Cláusula 111.<sup>a</sup>

### Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

7 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 109.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

## Cláusula 112.<sup>a</sup>

### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos na cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 110.<sup>a</sup>

## Cláusula 113.<sup>a</sup>

### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 115.<sup>a</sup>

## Cláusula 114.<sup>a</sup>

### Rescisão sem justa causa e com aviso prévio por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O prazo de aviso prévio é de seis meses relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

## Cláusula 115.<sup>a</sup>

### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.



#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Pressupõe-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador, mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 116-A.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições de formação profissional, que terá, em princípio, para cada um, a duração de doze horas por ano.

2 — As empresas e o Sindicato definirão por acordo e em cada ano as profissões, categorias e número de trabalhadores que deverão ser objecto de formação profissional, tendo em conta as necessidades concretas de cada empresa.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Higiene, segurança e saúde no local de trabalho**

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Obrigações gerais do empregador**

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a

natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalhador por conta própria, independente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades previstas na cláusula 123.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionais de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

6 — Para efeitos do disposto no presente artigo, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado ao empregador.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e a saúde no trabalho;

- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores referidos na cláusula 123.<sup>a</sup>;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo

a mesma aos cuidados efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — É criada em cada empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

2 — As comissões de higiene e segurança no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 — As comissões de higiene e segurança no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup>, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula 123.<sup>a</sup> deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador deve ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores na empresa, estabelecimento ou serviço que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as organizações representativas dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

5 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que o empregador deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

5 — Os trabalhadores ou os serviços a que se refere o n.º 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos especiais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

6 — Aos trabalhadores independentes, aos trabalhadores na situação prevista na parte final do n.º 2 da presente cláusula e a outros cuja especificidade da actividade torne praticamente impossível a integração no serviço previsto no n.º 1, nomeadamente nos casos de explorações agrícolas familiares, de pesca em regime de «companha», de artesãos em instalações próprias, de trabalho no domicílio, de serviço doméstico, o direito às actividades de promoção e vigilância da saúde no trabalho será assegurado pelo Serviço Nacional de Saúde.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

**Obrigações dos trabalhadores****1 — Constituem obrigação dos trabalhadores:**

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 123.<sup>a</sup>, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim com qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

**CAPÍTULO XII****Condições particulares de trabalho**Cláusula 126.<sup>a</sup>**Protecção da maternidade e paternidade**

Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes, na condição de maternidade e paternidade, os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, sem prejuízo, em qualquer caso, ou do direito a férias, nomeadamente:

1) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença 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 nascimento de múltiplos <sup>(1)</sup>, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro <sup>(2)</sup>, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1).

4) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

**II — Licença por paternidade**

1) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2) O pai tem, ainda, direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1) do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6) desse preceito, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3) No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4) A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2) e 3).

**III — Dispensas para consultas e amamentação**

1) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2) A mãe que, comprovadamente <sup>(3)</sup>, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora <sup>(4)</sup> para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5) O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### IV — Faltas para assistência a menores

1) Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2) Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3) O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### V — Outros casos de assistência à família

1) O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou a pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2) O disposto no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### VI — Outros casos de assistência à família

As trabalhadoras grávidas <sup>(5)</sup>, puérperas <sup>(6)</sup> e lactantes <sup>(7)</sup> têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula e do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

<sup>(1)</sup> Gémeos.

<sup>(2)</sup> O que há-de nascer.

<sup>(3)</sup> Que comprove por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

<sup>(4)</sup> Cada um.

<sup>(5)</sup> Toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

<sup>(6)</sup> Toda a trabalhadora parturiente, e durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

<sup>(7)</sup> Toda a trabalhadora que amamenta o filho, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores estudantes

Os trabalhadores que frequentem qualquer grau de ensino oficial, ou equivalente, terão os direitos especiais previstos na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

## CAPÍTULO XIII

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil, dentro da medida das suas possibilidades, a informação necessária ao aprofundamento do conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacto das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequação.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma regular, mecanismos que incentivem e ou reforcem o diálogo e a concertação social.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A interpretação das disposições do presente ACT será da competência de uma comissão paritária composta por três elementos em representação das empresas outorgantes e outros tantos do sindicato outorgante.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Constituição da comissão paritária

1 — Dentro dos 45 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes das empresas e do sindicato junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, desde que informem por escrito a outra parte, com a antecedência mínima de cinco dias relativamente à próxima reunião. Os assessores não têm direito a voto.

3 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte com a antecedência mínima de cinco dias relativamente à próxima reunião.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- Proceder à definição e enquadramento de novas profissões e ou categorias profissionais;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Funcionamento da comissão paritária

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 131.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As empresas, isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas, devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidos ao aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1 — O presente ACT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição da retribuição ou de outras categorias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas à data da entrada em vigor deste ACT.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável do presente ACT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### 1 — Quadros e técnicos

*Director de serviços.* — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da empresa e na esfera da sua responsabilidade, que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de administração ou de direcção e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador a quem compete prever, organizar, dirigir e controlar, sob orientação superior, um departamento da empresa; executa, na esfera da sua competência e no âmbito do departamento que chefia, as tarefas fundamentais emanadas

do nível hierárquico imediatamente superior; coordena as chefias que lhe estão dependentes.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe. Pode também ser encarregado de coordenar secções ou sectores directamente ligados aos membros do órgão de gestão, bem como de assumir a execução de projectos específicos e de estabelecer a ligação entre aqueles membros e os directores de serviços e outros quadros e técnicos.

*Técnico.* — É o trabalhador que desempenha de modo efectivo funções de natureza técnica que não se enquadram em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACT e para as quais sejam necessários conhecimentos técnicos especializados adequados ao exercício das funções que lhe estão atribuídas. Podem, também, ser-lhe atribuídas, temporariamente, funções de coordenação de projectos específicos pelas quais não terão direito a remuneração especial.

*Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico ou de outro quadro, está em início de carreira e se prepara para o exercício da função.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela regularidade fiscal das entidades sujeitas a imposto sobre o rendimento e possuem ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 265/95, de 17 de Outubro. Pode também ser encarregado de organizar e dirigir os serviços de contabilidade da empresa e dar conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estudar a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elaborar o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisionar a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornecer os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organizar e assegurar o controlo da execução do orçamento, elaborar ou certificar os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a serviços públicos, proceder ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elaborar o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornecer indicações para essa elaboração e efectuar as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à deter-

minação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

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

*Chefe de secção.* — É o trabalhador da área administrativa a quem compete coordenar, dirigir e controlar um grupo de trabalhadores que exercem a sua actividade numa secção; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente da secção que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica, controla e corrige os processos e os trabalhos realizados.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador das áreas de produção e operativa a quem compete coordenar, dirigir e controlar um grupo de trabalhadores que exercem a sua actividade num sector; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente do sector que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica, controla e corrige os processos e os trabalhos realizados.

## 2 — Serviços administrativos e auxiliares

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de secção ou de outro quadro ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

*Secretário de administração/direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado directo dos membros do conselho de administração/direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros trabalhos análogos; estenografar e dactilografar ou processar por via informática

relatórios, cartas e outros textos; proceder ao arquivo de toda a documentação.

*Escrivão.* — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, à distribuição e à regularização das compras e das vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva dados estatísticos; anota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório e com computadores. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas, pode verificar e registar a assiduidade de pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários e outros fins.

*Praticante de escrevão.* — É o trabalhador que, concluído o seu período de estágio, prossegue a sua aprendizagem para escrevão.

*Estagiário de escrevão.* — É o trabalhador que auxilia o escrevão e se prepara para essa função.

*Secretário.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado directo dos directores de serviço e ou chefes de departamento. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos e outros trabalhos análogos; estenografar e dactilografar ou processar por via informática relatórios, cartas e outros textos; proceder ao arquivo de toda a documentação; pode também coadjuvar o secretário de administração/direcção no exercício das suas funções.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva o serviço de recebimento e pagamento e a guarda de documentos e valores.

*Recepcionista-telefonista.* — É o trabalhador que predominantemente tem por tarefas o atendimento e encaminhamento do pessoal exterior, as ligações telefónicas, o registo, arquivo e expedição de correspondência executando também trabalhos de dactilografia.

*Praticante de recepcionista-telefonista.* — É o trabalhador que, concluído o seu período de estágio, prossegue a sua aprendizagem para recepcionista-telefonista.

*Estagiário de recepcionista-telefonista.* — É o trabalhador que, em início de carreira, se prepara para a função de recepcionista-telefonista.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, no inte-

rior ou no exterior da empresa, estampilha, endereça e entrega correspondência e procede a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiador e por duplicador.

*Estagiário de auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que, em início de carreira, se prepara para a função de auxiliar administrativo.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade consiste em providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de pessoas, mercadorias, veículos e materiais. Desempenha ainda tarefas inerentes à recepção de gado entrado fora de horas e ao controlo e vigilância dos equipamentos activos; atende pessoas e telefonemas fora das horas normais de serviço e providencia o necessário a situações de emergência, designadamente as medidas para abates de urgência, conforme instruções que lhe forem determinadas.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que confecciona os bens alimentares e que dirige outros colaboradores envolvidos nessas tarefas.

*Trabalhador auxiliar.* — É o trabalhador que poderá intervir em várias tarefas indiferenciadas, nomeadamente na lavandaria, refeitório, bar e limpezas, e faz recados no interior e exterior da empresa e outros serviços análogos.

### 3 — Trabalhadores de produção

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de secção ou de outro quadro ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

*Cortador-salsicheiro.* — É o trabalhador a quem compete desossar, cortar, pesar, embalar produtos cárneos, fabricar e conservar produtos de salsicharia, desenvolvendo todas as operações necessárias ao seu fabrico, desde a arrumação de matérias-primas e produtos até à embalagem e pesagem dos mesmos, podendo, também, proceder à execução de tarefas inerentes à preparação de carcaças das diferentes espécies de talho (\*).

*Ajudante de cortador-salsicheiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do cortador-salsicheiro, o auxilia nos seus trabalhos, podendo, contudo, ocupar um posto de trabalho de pouca especialização.

*Aprendiz de cortador-salsicheiro.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de cortador-salsicheiro.

*Magarefe.* — É o trabalhador a quem compete executar as tarefas de recepção e encaminhamento de gado, abate e preparação de carcaças e respectivo quinto quarto, podendo, também, industrializar os diferentes subprodutos e despojos, bem como executar tarefas de desossa e corte, de pesagem, identificação e embalagem de produtos cárneos e arrumação, carga ou descarga de matérias-primas e produtos; procede ainda ao registo manual ou informático de todos os dados desde a recep-

ção do gado até à classificação de carcaças, podendo ainda auxiliar o inspector sanitário (\*).

*Ajudante de magarefe.* — É o trabalhador que, sob a orientação do magarefe, o auxilia nos seus trabalhos, podendo contudo ocupar um posto de trabalho específico.

*Aprendiz de magarefe.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de magarefe.

*Operador de subprodutos.* — É o trabalhador que controla o processamento industrial dos subprodutos, que envolve a selecção da matéria-prima, o carregamento, a digestão, a separação de gorduras, a farinação e a respectiva armazenagem e garante as condições ambientais adequadas (\*) (\*\*).

*Ajudante de operador de subprodutos.* — É o trabalhador que, sob orientação do operador, executa as tarefas necessárias, podendo ocupar qualquer posto de trabalho na área dos subprodutos.

*Aprendiz de operador de subprodutos.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos da função de operador de subprodutos.

*Abegão.* — É o trabalhador que procede à recepção de gado e ao controlo da diversa documentação que o acompanha e faz a marcação e encaminhamento e registo, informático ou não, dos animais para abate, competindo-lhe ainda as limpezas e desinfecções do local de trabalho; pode ainda executar, no estabelecimento, trabalhos de condução e organização física de carga e descarga, arrumação e movimentação dos produtos e mercadorias nos armazéns frigoríficos ou não.

*Ajudante de abegão.* — É o trabalhador que, sob a orientação do abegão, o auxilia nas suas tarefas.

*Aprendiz de abegão.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos da função de abegão.

*Anotador-pesador.* — É o trabalhador a quem compete anotar, pesar, marcar e identificar, quer manualmente, quer através de outros meios, designadamente informáticos, os pesos e outras características das carnes, peles e couros provenientes do abate, das carnes desossadas ou dos produtos transformados e de subprodutos, podendo auxiliar na carga e descarga daquilo que pesa; anota também os resultados da inspecção e da classificação de carcaças.

*Aprendiz de anotador-pesador.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de anotador-pesador.

*Tratador de animais (para abate).* — É o trabalhador que procede ao tratamento, alimentação e abeberamento do gado, limpeza e desinfecção das instalações e faz cargas e descargas.

*Aprendiz de tratador de animais (para abate).* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados



conhecimentos práticos da função de tratador de animais.

*Tripeiro-embalador.* — É o trabalhador que manipula e prepara os produtos do quinto quarto, procede à sua embalagem por processos mecânicos ou manuais, bem como de carnes, produtos transformados e subprodutos, podendo, também, executar as tarefas mais simples dos magarefes e dos cortadores-salsicheiros (\*).

*Aprendiz de tripeiro-embalador.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de tripeiro-embalador.

*Trabalhador indiferenciado.* — É o trabalhador, não qualificado, que auxilia os outros no exercício das suas funções.

#### 4 — Pessoal de vendas e afins

*Supervisor de vendas.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação e controlo da actividade de distribuição e venda desenvolvida pelos vendedores, motoristas/distribuidores e caixeiros, competindo-lhe ainda, acessoriamente, a promoção e venda directa dos produtos e mercadorias.

*Motorista-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis para o transporte e a distribuição de mercadorias e produtos, competindo-lhe zelar pela conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; orienta e intervém na preparação e execução das cargas e descargas e promove a venda de serviços e produtos e a recolha de encomendas, fazendo cobranças e conduzindo ainda veículos para fazer outros transportes de utilidade para a empresa.

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, auxilia o motorista-distribuidor no exercício das suas funções ou as executa sob orientação daquele, substituindo-o nas suas ausências.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, preparar e executar cargas e descargas.

*Comprador.* — É o trabalhador que contacta e selecciona fornecedores de animais e carnes, averiguando as diferentes condições de aquisição, tais como características, prazos de entrega, preços e modos de pagamento, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes; recebe e examina requisições de compra, efectuando as diligências necessárias para a obtenção das mesmas; consulta fornecedores e vendedores, oralmente ou por escrito, a fim de se certificar dos preços, condições de crédito, descontos por quantidade, etc.; observa e selecciona as propostas de vendedores, tendo por base os preços, qualidade e prazo de entrega em relação a cada consulta efectuada; controla o programa de entrega, observando os elementos anotados e certifica-se do prazo previamente estabelecido; organiza e mantém actualizado um arquivo de relatórios e referências de fornecedores, a fim de poder dispor perma-

nentemente de preços, qualidades, variedades e referências dos produtos, podendo, também, proceder ao transporte de animais, de carnes ou de outros produtos.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que, no estabelecimento, atende o cliente, recebe encomendas, informa sobre preços e produtos existentes, cuida da embalagem, pesa, emite documentos de venda, faz o registo informático, ou não, dos movimentos de existências em armazém e assegura a sua inventariação.

*Ajudante de caixeiro.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, auxilia o caixeiro nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Aprendiz de caixeiro.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para caixeiro.

*Expedidor-distribuidor.* — É o trabalhador que, no estabelecimento, executa todos os trabalhos de condução e organização física de carga e descarga, a arrumação e movimentação dos produtos e mercadorias nos armazéns frigoríficos ou não; acompanha ainda o motorista-distribuidor e ou o ajudante de motorista-distribuidor na distribuição e o motorista em quaisquer outros transportes, procedendo a cargas e descargas, arrumando as mercadorias nos veículos, vigiando e auxiliando nas manobras e na limpeza e conservação dos veículos e dos armazéns e cais de distribuição.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador a quem compete receber, armazenar e entregar mercadorias, matérias-primas e outros artigos; providencia pela sua arrumação e conservação; garante os registos apropriados.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende produtos ou serviços por conta da entidade patronal e orienta e controla a actividade de distribuição e venda dos motoristas-distribuidores, podendo acessoriamente proceder à entrega dos produtos e respectiva cobrança, garantindo ainda todos os procedimentos inerentes à venda e, também, fazer ocasionalmente compras de animais ou de matérias-primas.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão das unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto ao tipo de instalações, necessidades de material, pessoal e *stocks* e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha. Pode eventualmente solicitar encomendas, promover e vender mercadorias ou serviços.

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

## 5 — Trabalhadores de manutenção

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de sector ou de outro quadro superior ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

*Oficial de manutenção.* — É o trabalhador que monta, repara e conserva instalações, máquinas, equipamentos e redes de fluidos, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade, de forma a garantir coordenadamente a execução de tarefas interdisciplinares.

*Oficial de manutenção/electricista.* — É o trabalhador que monta, repara a componente eléctrica e conserva as instalações, máquinas, equipamentos e redes de fluidos, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade de forma a garantir a execução de tarefas interdisciplinares.

*Oficial de manutenção/serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que monta a componente metalomecânica, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade, de forma a garantir-se a execução de tarefas interdisciplinares.

*Ajudante de manutenção.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Ajudante de manutenção/electricista.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Aprendiz de manutenção.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Aprendiz de manutenção/electricista.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Aprendiz de manutenção/serralheiro mecânico.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos e acessórios, bem como pelo tratamento da água e boa conservação das instalações (\*\*).

*Aprendiz de fogoeiro.* — É o trabalhador em início de carreira que se prepara para a função de fogoeiro.

(\*) Compete-lhe, ainda, proceder às limpezas e desinfecções dos respectivos utensílios e equipamentos e da área de trabalho.

(\*\*) Desde que habilitado com a respectiva carteira profissional, o operador de subprodutos pode desempenhar também funções de fogoeiro.

(\*\*\*) Pode também exercer as funções de oficial de manutenção e da condução dos trabalhos de manutenção e limpeza da estação de tratamento de águas residuais.

## 6 — Trabalhadores do comércio

*Primeiro-oficial.* — É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou na secção de talho dos estabelecimentos com outra designação. Quando investido das funções de encarregado, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Enquanto desempenhar essas funções, terá direito a um acréscimo de 10% sobre a remuneração da categoria.

*Segundo-oficial.* — É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante.* — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de segundo-oficial, no exercício das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

*Aspirante.* — É o trabalhador que, ingressando na profissão e de menor idade, se encontra num período de aprendizagem, auxiliando na preparação da carne, de embalagens e na limpeza do estabelecimento. Procede à distribuição das carnes.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### SECÇÃO I

##### Carreiras

Técnico — estagiário do 1.º ano, estagiário do 2.º ano, de 3.ª, de 2.ª, de 1.ª e especialista.

Escrutário — estagiário do 1.º ano, estagiário do 2.º ano, praticante, de 3.ª, de 2.ª, de 1.ª e principal.

Recepcionista-telefonista — estagiário de recepcionista-telefonista, praticante, de 3.ª, de 2.ª e de 1.ª

Caixa — de 3.ª, de 2.ª e de 1.ª

Auxiliar administrativo — estagiário de auxiliar administrativo, de 3.ª, de 2.ª e de 1.ª

Trabalhador auxiliar — de 3.ª, de 2.ª e de 1.ª

Cortador-salsicheiro — aprendiz, ajudante de 3.ª, ajudante de 2.ª, ajudante de 1.ª, de 3.ª, de 2.ª, de 1.ª e principal.

Magarefe — aprendiz, ajudante de 3.ª, ajudante de 2.ª, ajudante de 1.ª, de 3.ª, de 2.ª, de 1.ª e principal.

Operador de subprodutos — aprendiz, ajudante de 3.ª, ajudante de 2.ª, ajudante de 1.ª, de 3.ª, de 2.ª, de 1.ª e principal.

Abegão — aprendiz, ajudante de 3.ª, ajudante de 2.ª, ajudante de 1.ª, de 3.ª, de 2.ª e de 1.ª

Anotador-pesador — aprendiz, de 3.ª, de 2.ª, de 1.ª e principal.

Tratador de animais — aprendiz, de 3.ª, de 2.ª e de 1.ª

Tripeiro-embalador — aprendiz, de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Motorista-distribuidor — de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Motorista — de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Caixeiro — aprendiz, ajudante de 3.<sup>a</sup>, ajudante de 2.<sup>a</sup>, ajudante de 1.<sup>a</sup>, de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Ajudante de motorista-distribuidor — de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>

Comprador — de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>

Expedidor-distribuidor — de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Fiel de armazém — de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Oficial de manutenção — aprendiz, ajudante de 3.<sup>a</sup>, ajudante de 2.<sup>a</sup>, ajudante de 1.<sup>a</sup>, de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Oficial de manutenção/electricista — aprendiz, ajudante de 3.<sup>a</sup>, ajudante de 2.<sup>a</sup>, ajudante de 1.<sup>a</sup>, de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Oficial de manutenção/serralheiro mecânico — aprendiz, ajudante de 3.<sup>a</sup>, ajudante de 2.<sup>a</sup>, ajudante de 1.<sup>a</sup>, de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, de 1.<sup>a</sup> e principal.

Fogoeiro — aprendiz, de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>

*Nota.* — Quando, nos termos previstos neste ACT, o oficial de manutenção desempenha simultaneamente as tarefas do electricista e do serralheiro/mecânico, a respectiva carreira será a mesma.

## SECÇÃO II

### Regulamento de promoções automáticas

1 — Aprendiz de magarefe, abegão, cortador-salsicheiro, caixeiro, oficial de manutenção e operador de subprodutos — se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a ajudante de 3.<sup>a</sup> ao completar um ano de serviço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a ajudante de 3.<sup>a</sup> quando completar seis meses de serviço.

2 — Aprendiz de anotador-pesador e tripeiro-embalador — se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a anotador-pesador de 3.<sup>a</sup> ou tripeiro-embalador de 3.<sup>a</sup> ao completar um ano de serviço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a anotador-pesador de 3.<sup>a</sup> ou tripeiro-embalador de 3.<sup>a</sup> quando completar seis meses de serviço.

3 — Estagiário de auxiliar administrativo — ao completar 18 anos será automaticamente promovido a auxiliar administrativo de 3.<sup>a</sup>

4 — Estagiário técnico do 1.<sup>o</sup> ano promovido automaticamente a estagiário do técnico do 2.<sup>o</sup> ano ao completar um ano de serviço.

5 — Estagiário técnico do 2.<sup>o</sup> ano promovido automaticamente a técnico de 3.<sup>a</sup> ao completar o 2.<sup>o</sup> ano de serviço.

6 — Estagiário de escriturário do 1.<sup>o</sup> ano — promovido automaticamente a praticante de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano ao completar um ano de serviço.

7 — Estagiário de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano — promovido automaticamente a praticante de escriturário ao completar o 2.<sup>o</sup> ano de serviço.

8 — Praticante de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano — promovido automaticamente a escriturário de 3.<sup>a</sup> ao completar três anos de serviço efectivo.

9 — Escriturário de 3.<sup>a</sup> classe — promovido automaticamente a escriturário de 2.<sup>a</sup> ao completar três anos de serviço efectivo.

10 — Escriturário de 2.<sup>a</sup> classe — promovido automaticamente a escriturário de 1.<sup>a</sup> ao completar três anos de serviço efectivo.

11 — Estagiário de recepcionista-telefonista — se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a praticante de recepcionista-telefonista ao completar um ano de serviço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a praticante de recepcionista-telefonista, quando completar 6 meses de serviço.

*Nota.* — Os aprendizes, os estagiários de escriturário e de recepcionista-telefonista quando completarem ou se forem admitidos com 18 anos ou mais auferirão como remuneração o ordenado mínimo nacional.

12 — Ajudantes ou auxiliares de 3.<sup>a</sup> — serão automaticamente promovidos a ajudantes ou auxiliares de 2.<sup>a</sup>, das categorias respectivas, ao fim de três anos de serviço efectivo nas mesmas.

13 — Ajudantes ou auxiliares de 2.<sup>a</sup> — serão automaticamente promovidos a ajudantes ou auxiliares de 1.<sup>a</sup>, das categorias respectivas, ao fim de três anos de serviço efectivo nas mesmas.

14 — Ajudantes ou auxiliares de 1.<sup>a</sup> — serão automaticamente promovidos a oficiais de 3.<sup>a</sup>, das categorias respectivas, ao fim de três anos de serviço efectivo nas mesmas.

15 — Aspirante (comércio) — promovido automaticamente a praticante (comércio) logo que complete 18 anos de idade ou dois anos de prática num ou mais estabelecimentos.

16 — Praticante (comércio) — promovido automaticamente a segundo-oficial (comércio) logo que complete três anos de prática num ou mais estabelecimentos.

## SECÇÃO III

### Regulamento do promoções semiautomáticas

1 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> serão objecto de avaliação funcional ao fim de três anos de serviço efectivo na categoria, segundo um regulamento de promoções semiautomáticas a aprovar pelas empresas, com o objectivo de serem, ou não, promovidos a oficiais de 2.<sup>a</sup> das categorias respectivas.

2 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> e os segundos-oficiais (comércio) serão objecto de avaliação funcional ao fim de três anos de serviço efectivo na categoria, segundo um regulamento de promoções semiautomáticas a aprovar pelas empresas, com o objectivo de serem ou não promovidos a oficiais de 1.<sup>a</sup> a ou a primeiros-oficiais (comércio) das respectivas categorias.

# ANEXO III

## Enquadramento profissional e tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2003-2004
XX	Director de serviços .....	1 054
XIX	Chefe de departamento ..... Técnico especialista .....	951
XVIII	Assistente de direcção ..... Técnico de 1. <sup>a</sup> .....	844
XVII	Técnico de 2. <sup>a</sup> .....	775
XVI	Técnico de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico oficial de contas .....	740
XV	Contabilista ..... Tesoureiro .....	704
XIV	Chefe de secção ..... Chefe de sector .....	692
XIII	Chefe de equipa ..... Cortador-salsicheiro especialista ..... Magarefe especialista ..... Motorista-distribuidor especialista ..... Oficial de manutenção/electricista especialista ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico especialista ..... Supervisor de vendas .....	606
XII	Cortador-salsicheiro principal ..... Escriturário especialista ..... Técnico estagiário do 2.º ano ..... Magarefe principal ..... Motorista-distribuidor principal ..... Oficial de manutenção principal ..... Oficial de manutenção/electricista principal ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico principal ..... Operador de subprodutos especialista ..... Primeiro-oficial (comércio) .....	567
XI	Cortador-salsicheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário principal ..... Magarefe de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista especialista ..... Motorista-distribuidor de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de manutenção de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de manutenção/electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de subprodutos principal ..... Secretário de administração/direcção .....	555
X	Abegão de 1. <sup>a</sup> ..... Caixeiro especialista ..... Cortador-salsicheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico estagiário do 1.º ano ..... Expedidor-distribuidor especialista ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Magarefe de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista-distribuidor de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista principal ..... Oficial de manutenção de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de manutenção/electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de subprodutos de 1. <sup>a</sup> .....	533

Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2003-2004
IX	Abegão de 2. <sup>a</sup> ..... Anotador-pesador principal ..... Caixeiro principal ..... Comprador de 1. <sup>a</sup> ..... Cortador-salsicheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Expedidor-distribuidor principal ..... Fiel de armazém especialista ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Magarefe de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista-distribuidor de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de manutenção de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de manutenção/electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de subprodutos de 2. <sup>a</sup> ..... Secretário ..... Segundo-oficial (comércio) .....	522
VIII	Abegão de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista-distribuidor de 1. <sup>a</sup> ..... Anotador-pesador de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa de 1. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Expedidor-distribuidor de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém principal ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de subprodutos de 3. <sup>a</sup> ..... Recepcionista-telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Tratador de animais de 1. <sup>a</sup> .....	478
VII	Ajudante de abegão de 1. <sup>a</sup> ..... Ajudante de cortador-salsicheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Ajudante de magarefe de 1. <sup>a</sup> ..... Ajudante de manutenção de 1. <sup>a</sup> ..... Ajudante de manutenção/electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista-distribuidor de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de operador de subprodutos de 1. <sup>a</sup> ..... Anotador-pesador de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão (comércio) ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Comprador de 3. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Expedidor-distribuidor de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> ..... Guarda ..... Motorista de 3. <sup>a</sup> ..... Prospector de vendas ..... Recepcionista-telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Tripeiro-embalador de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	447
VI	Anotador-pesador de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de abegão de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de cortador-salsicheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de magarefe de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de manutenção de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de manutenção/electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista-distribuidor de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de operador de subprodutos de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de 3. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Expedidor-distribuidor de 3. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> ..... Praticante (comércio) ..... Promotor de vendas ..... Recepcionista-telefonista de 3. <sup>a</sup> ..... Trabalhador auxiliar de 1. <sup>a</sup> ..... Tripeiro-embalador de 2. <sup>a</sup> ..... Tratador de animais de 2. <sup>a</sup> .....	405

Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2003-2004
V	Ajudante de abegão de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Ajudante de cortador-salsicheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de magarefe de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de manutenção de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de manutenção/electricista de 3. <sup>a</sup> ... Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de operador de subprodutos de 3. <sup>a</sup> ... Auxiliar administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 3. <sup>a</sup> ..... Trabalhador auxiliar de 2. <sup>a</sup> ..... Tripeiro-embalador de 3. <sup>a</sup> .....	398
IV	Ajudante de caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Praticante de escritório ..... Tratador de animais de 3. <sup>a</sup> ..... Trabalhador auxiliar de 3. <sup>a</sup> ..... Trabalhador indiferenciado .....	382
III	Ajudante de caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Aspirante (comércio) ..... Praticante de recepcionista-telefonista .....	367
II	Aprendiz ou estagiário com mais de 16 anos ...	298
I		—

Lisboa, 8 de Novembro de 2004.

Pela PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.  
*Carla P. Miranda Andrade*, mandatária.

Pela PEC-Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.  
*Carla P. Miranda Andrade*, mandatária.

Pela PEC-Lusa, Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.  
*Carla P. Miranda Andrade*, mandatária.

Pela PEC-Tejo, Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.  
*Carla P. Miranda Andrade*, mandatária.

Pela Sociedade Industrial de Carnes da Arrábida, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.  
*Carla P. Miranda Andrade*, mandatária.

Pelo Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A. (Sousel):

*Maria Teresa Castro*, mandatária.  
*Carla P. Miranda Andrade*, mandatária.

Pela OGIVER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.  
*Carla P. Miranda Andrade*, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 13 de Dezembro de 2004, a fl. 77 do livro n.º 10, com o n.º 166/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 2.<sup>a</sup>, o n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup>, o n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, o n.º 1 da cláusula 44.<sup>a</sup> e o anexo II, «Tabela salarial», do acordo de empresa celebrado entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1985, e revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1987, 5, de 8 de Fevereiro de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 16, de 29 de Abril de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 18, de 15 de Maio de 1994, 20, de 29 de Maio de 1996, 6, de 15 de Fevereiro de 1997, 12, de 29 de Março de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 13, de 8 de Abril de 2000, 21, de 8 de Junho de 2001, 20, de 29 de Maio de 2002, e 33, de 8 de Setembro de 2003.

### Texto acordado

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa aplica-se à Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, com sede social em Vila Real de Santo António e actividade de transporte fluvial no distrito de Faro, e obriga, por um lado, esta empresa e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

3 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria a uma diuturnidade de € 9,34 por mês, até ao limite de duas diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de € 10,05, que fará parte da sua retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A Empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de € 4,35 por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Nível	Categoria	Remuneração (euros)
01	Encarregado geral de exploração .....	764,05
1	Fiscal .....	499,01
2	Mestre de tráfego local .....	499,01
3	Marinheiro de tráfego local .....	487,63
4	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe de tráfego local ...	451,39
5	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe .....	499,01
6	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe .....	491,77
7	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe .....	487,63
8	Bilheteiro .....	487,63
9	Revisor .....	454,50
10	Ajudante de maquinista .....	451,39

Número de empregadores abrangidos pela convenção colectiva: 1.

Número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva: 20.

Anexa-se o texto consolidado do AE.

Lisboa, 21 de Junho de 2004.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>:

*Jaime J. Rodrigues Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano Rita*, mandatário.

*Vitor Manuel Batista Santos*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, com sede em Vila Real de Santo António e actividade de transporte fluvial no distrito de Faro, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente acordo de empresa entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído, total ou parcialmente, por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2 — A vigência deste AE será de 24 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte, salvo se período inferior vier a ser consentido por lei.

3 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

4 — A denúncia deste AE pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente, 20 e 10 meses, conforme as situações previstas nos n.ºs 2 e 3.

5 — Decorridos os prazos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as situações desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

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

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número anterior.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**SECÇÃO I**

**Condições gerais**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Registo de desemprego**

1 — A Empresa obriga-se, sempre que tenha de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em ordem e em dia o registo de desemprego.

3 — Para que os sindicatos possam ter em ordem o cadastro atrás referido, as empresas informarão aqueles organismos, dentro do prazo de 30 dias, das alterações que se verificarem em relação a cada trabalhador.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão — Idade mínima**

Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa signatária, na categoria de motorista e pessoal de convés, os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão — Habilitações mínimas**

Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Promoções obrigatórias**

O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido a marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe quatro anos após matrícula em qualquer género de embarcações.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores eventuais

É permitido quer o contrato a prazo quer o contrato em regime eventual para funções abrangidas por este AE nos termos previstos na lei.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias.

2 — No decurso do período experimental, os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por lapso de tempo superior a 180 dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM, em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 180 dias, retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por

força deste contrato, a que correspondem as suas aptidões e categorias profissionais, salvo em casos de prejuízos iminentes para a Empresa;

- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.<sup>a</sup>;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior;

- n) Colaborar com a entidade patronal no sentido de se obter uma boa racionalização do trabalho;
- o) Não abandonar ou ausentar-se do serviço, sem prévia autorização do superior hierárquico, dentro do período de prestação de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da Empresa

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o disposto neste AE;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical, dentro dos limites previstos na lei;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;
- l) Dispensar os delegados e dirigentes sindicais da Empresa pelo tempo indispensável ao cumprimento das suas funções, mediante comprovação escrita, quando exigida, considerando-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na Empresa;
- n) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função,

proporcionando-lhes todos os meios necessários;

- o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levarem à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- p) Em matéria de acidentes de trabalho, a Empresa obriga-se a dar estrito cumprimento às disposições legais constantes da Lei n.º 2127 e do Decreto n.º 360/71.

## CAPÍTULO IV

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — a) O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

b) O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na Empresa e ao sindicato.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa.

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual.

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias.

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador.

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na Empresa não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

f) O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa obedecerá às disposições legais imperativas em vigor.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença



do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade das sanções**

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por danos e prejuízos**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Recurso**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Registo das sanções**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal ou em dias de descanso semanal complementar;

- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da Empresa respeitantes às condições de trabalho;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer ou ter funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente de forma legítima contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das sanções**

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido, há menos de cinco anos as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo de 10 dias, no máximo.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Generalidade**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas, impostas ou não por este acordo.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Constituição da retribuição**

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho extraordinário**

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria a uma diuturnidade de € 9,34 por mês, até ao limite de duas diuturnidades.

2 — Todos os trabalhadores ao serviço da Empresa vencerão as duas diuturnidades previstas no número anterior desde que tenham, à data da entrada em vigor deste AE, quatro ou mais anos de serviço na mesma categoria.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, salvo se a entidade patronal tenha de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês.

2 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal juntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3 — O 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base acrescida de diuturnidade ou diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4 — No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, mesmo por reforma, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por condições especiais de trabalho Subsídio de gases**

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes),

sobre a sua remuneração normal e sobre as horas extraordinárias que hajam feito, quando em serviço efectivo, um complemento de 10% pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causadas pelas mesmas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de chefia**

1 — Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 10% sobre a sua remuneração base, quando em efectivo serviço, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Quer o subsídio de chefia quer o subsídio de gases serão concedidos na retribuição das férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Pagamento da retribuição**

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devem ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo, o número de beneficiário da caixa de previdência, o período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será, em média, de quarenta horas semanais.

2 — O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

3 — Todos os trabalhadores terão direito a descansar dois domingos de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Intervalos no horário de trabalho, período normal de trabalho**

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — Os horários de trabalho só deverão ser remetidos ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efei-

tos de aprovação desde que tenham obtido a concordância prévia dos sindicatos respectivos e serão afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função nas empresas.

a) As entidades patronais custearão, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a Empresa.

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem.

c) Os trabalhadores estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nos dias de provas de exames em escolas oficiais ou oficializadas, obrigando-se a aviso prévio de quarenta e oito horas.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de € 10,05, que fará parte da sua retribuição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Afixação dos horários de trabalho**

1 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso e feriados**

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em feriados dá direito a um acréscimo de remuneração de 200%.

3 — As folgas previstas no n.º 1 não poderão, em caso algum, ser remidas, por dinheiro.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso ou feriados**

1 — A remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou semanal complementar será

igual ao dobro da remuneração do trabalho extraordinário, devendo ser pago um mínimo de oito horas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, na parte em que exceda oito horas, será remunerado com um acréscimo de 200% sobre a retribuição da hora normal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e que será pago com um acréscimo de 25%.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25% da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Trabalho extraordinário**

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — A Empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de € 4,35 por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição.

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Registo de trabalho extraordinário**

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento, visado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Dispensa do trabalho extraordinário**

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte.

3 — Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Limite de trabalho extraordinário

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 120.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho extraordinário

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal acrescida de 50 %.

2 — Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de gases e subsídio de chefia.

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

2 — Durante esse período, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base, acrescida de diuturnidades, subsídios de gases e de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, de uma só vez, antes do seu início.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um mínimo de 10 dias de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, mesmo por reforma, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Fixação e cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, ouvido o delegado sindical e a comissão de trabalhadores.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6 — As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão, de imediato, comunicadas aos referidos sindicatos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>, n.º 1. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato o gozo das férias, excepto se houver acordo em contrário entre as partes.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo pagará ao trabalhador a título de indemnização o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

## CAPÍTULO VIII

### Faltas

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas autorizadas

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Caso de faltas justificadas

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:
  - i) Seis dias, por pais, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;
  - ii) Três dias, por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padastos, madrastras, tios e cunhados;
  - iii) Um dia por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;
- c) Três dias, por nascimento de filhos;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 37.<sup>a</sup>;
- e) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;
- f) Os dias necessários a prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas. Caso o trabalhador assim o prefira, em vez do desconto na retribuição, será reduzido o período de férias imediato de um dia por cada falta.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea c) da cláusula 61.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

### CAPÍTULO IX

#### Doença, previdência e abono de família

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidente constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Todos os trabalhadores na situação de baixa por doença, devidamente comprovada pelos serviços clínicos da previdência, terão direito a um subsídio de risco de doença, nos seguintes termos:

- a) Se o período de baixa não ultrapassar 45 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a Empresa pagará um subsídio de 40 % sobre a retribuição mensal do trabalhador em relação aos primeiros 30 dias;
- b) Se o período de baixa não ultrapassar 60 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a Empresa pagará, além do subsídio previsto na alínea anterior, mais um subsídio fixo de 1250\$;
- c) Se o período de baixa ultrapassar 60 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a Empresa pagará, além do subsídio previsto na alínea a), mais um subsídio fixo de 2500\$.

3 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidente, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de morte

1 — Em caso de morte de qualquer trabalhador pertencente ao quadro da Empresa, esta pagará ao cônjuge, companheira que vivia em comunhão de mesa e habitação, filhos menores de 18 anos, incapazes ou pessoas

dele dependentes, e pela indicada ordem de preferência alternativa, o vencimento por inteiro relativo ao mês em que a morte ocorrer, independentemente do dia, além de mais um mês de vencimento.

2 — Se a morte ocorrer por efeito de acidente de trabalho, a Empresa pagará, além do mês em que a morte se verificar, mais três meses de salário.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Contribuição para a previdência

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO X

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Se requerida pelo trabalhador, com pelo menos 30 dias de antecedência, com fundamento em motivos atendíveis, a Empresa deverá conceder licença sem retribuição, até ao limite de 30 dias anuais.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão nos mapas da contribuição sindical.

### CAPÍTULO XI

#### Feriados

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Corpo de Deus;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval.

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

## CAPÍTULO XII

### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador — Serviço militar**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Suspensão por impedimento do trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade para todos os efeitos derivados desta.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros do pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Termo do impedimento do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Serviço militar**

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente vigente for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — As entidades patronais comprometem-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>-A

##### **Encerramento da empresa ou dependência**

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo ou na lei.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo a partir da respectiva data, aplica-se o disposto nos números seguintes.

4 — Em caso de encerramento definitivo da Empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

5 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

6 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

7 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

8 — A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto nos números anteriores.

## CAPÍTULO XIII

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Pagamento do mês da cessação**

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

## CAPÍTULO XIV

### Trabalho de mulheres e menores

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não serem despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto;
- c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 63.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup> se findo aquele período não estiverem em condições de retomar o trabalho;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário, em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto, deverão as mulheres apresentar atestado do seu médico assistente comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

4 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

5 — O direito de faltar no período de maternidade com efeitos previstos na alínea c) do n.º 1 cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

## CAPÍTULO XV

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Indemnização

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido sem justa causa direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e deste AE, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Utilização de meios fraudulentos

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias anteriores — Incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

3 — Em tudo o mais o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade do contrato

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

## ANEXO I

### Secção I

#### Trabalhadores dos transportes fluviais

Encarregado geral de exploração.  
Mestre de tráfego local.  
Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe de tráfego local.  
Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe de tráfego local

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

#### Definição de funções

*Encarregado geral de exploração.* — É o profissional a quem compete coordenar e superintender todos os serviços e acções que visem a exploração operacional da Empresa, nomeadamente a colocação de pessoal, gestão de tripulações, controlo e coordenação das matrículas, controlo das acções de manutenção e reparação das embarcações.



*Mestre de tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

## Secção II

### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª

Maquinista prático de 2.ª

Maquinista prático de 3.ª

Ajudante de maquinista.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

#### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executando pequenas reparações em caso de avarias. Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço das máquinas que lhes forem determinadas pelos seus chefes directos.

## Secção III

### Cobradores e profissões similares

#### Categorias

Fiscal.

Bilheteiro.

Revisor.

#### Definição de funções

*Fiscal.* — Fiscaliza e orienta todo o serviço de revisão e venda de bilhetes assim como periodicamente tira a numeração dos bilhetes, dá a partida dos navios e superintende na regularização do movimento, a ele estando subordinado todo o pessoal que neste serviço intervenha.

*Bilheteiro.* — Compete-lhe proceder à venda de bilhetes directamente ao público, bem como conferir e prestar contas das importâncias recebidas.

*Revisor.* — Procede à revisão e recolha de bilhetes de passageiros e veículos.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categoria	Remuneração (euros)
01	Encarregado geral de exploração .....	764,05
1	Fiscal .....	499,01
2	Mestre de tráfego local .....	499,01
3	Marinheiro de tráfego local .....	487,63
4	Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local ...	451,39
5	Maquinista prático de 1.ª classe .....	499,01
6	Maquinista prático de 2.ª classe .....	491,77
7	Maquinista prático de 3.ª classe .....	487,63
8	Bilheteiro .....	487,63
9	Revisor .....	454,50
10	Ajudante de maquinista .....	451,39

## ANEXO III

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

Único. As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quando possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Iluminação

#### Artigo 3.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 4.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Temperatura

#### Artigo 5.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 6.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Água potável

#### Artigo 7.º

1 — A água potável que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 8.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### Lavabos

#### Artigo 9.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 10.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 11.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água e sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 12.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e para mulheres.

#### Assentos

#### Artigo 13.º

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa,

sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 14.º

Os assentos postos à disposição pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### Vestiários

#### Artigo 15.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem existir vestiários.

#### Artigo 16.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 17.º

A Empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a Empresa e os representantes dos sindicatos.

#### Artigo 18.º

Devem ser separados os vestiários para homens e os para mulheres.

#### Primeiros socorros

#### Artigo 19.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 20.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

## Artigo 21.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas, inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a Empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de 10 000\$ por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

3 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da Empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação

de baixa, desde que a comissão intersindical, delegado ou médico da Empresa o entendam conveniente.

Lisboa, 21 de Junho de 2004.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>:

*Jaime J. Rodrigues Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano Rita*, mandatário.

*Vítor Manuel Batista Santos*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Depositado em 7 de Dezembro de 2004, a fl. 77 do livro n.º 10, com o n.º 165/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

