

Boletim do Trabalho e Emprego

43

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 254\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 60	N.º 43	P. 1965-2008	22 · NOVEMBRO · 1993
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros	1967
— PE das alterações ao CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	1968
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas	1968

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outra	1969
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro — Alteração salarial e outras	1970
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa de Médicos Patologistas e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1971
— ACT entre a NESTE — Polímeros, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1973
— Acordo de adesão entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio	2007
— Acordo de adesão entre a QUIMIGAL — Adubos, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2007
— Acordo de adesão entre a QUIMIGAL — Adubos, S. A., e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2008



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.

IMPrensa NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1993, foi publicado o CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outras associações sindicais.

Considerando que o referido CCT apenas se aplica às empresas inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias da mesma que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em se conseguir a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector;

Considerando a existência nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu de uma convenção colectiva celebrada pela Associação dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore, cujo âmbito de aplicação sectorial é parcialmente coincidente com o da que agora se estende;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1993:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a ASSIMAGRA — Associação Por-

tuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outros, alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1993, são tornadas extensivas:

- a) Às entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam como actividade única ou predominante a indústria de mármore, granitos e rochas similares ou indústrias afins, com exclusão das que nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a extracção e transformação de granito no local de extracção (CAE 2901.5.0), e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Agosto de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 9 de Novembro de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

PE das alterações ao CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, foi publicado o CCT celebrado entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a Associação dos Fabricantes de Produtos Cárneos e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras associações sindicais.

Considerando que o referido CCT apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais celebrantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação colectiva actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1993, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais

de Carnes e outra e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais celebrantes que no território do continente, à excepção do distrito da Gaurda, prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas referidas associações patronais e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos desde 1 de Setembro de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 9 de Novembro de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993, e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1993, por forma a tornar aplicável a regulamentação deles constante:

1) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nos referidos contratos;

2) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras e desde que essas profissões e categorias não estejam previstas nos CCT celebrados entre a mesma associação patronal e outro e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e o SI-TESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1992, e entre a mesma associação patronal e outro e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1993.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outra

O CCT para a indústria de conservas de peixe, com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1992, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1993.

Cláusula 47.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 210\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 12.^a

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Chefe de escritório Director de serviço	110 200\$00
II	Chefe de departamento, divisão ou de serviços Contabilista ou técnico de contas Programador Tesoureiro	103 000\$00
III	Chefe de vendas Encarregado-geral Encarregado (electricista) Encarregado (metalúrgico)	98 500\$00
IV	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas	91 800\$00
V	Chefe de equipa (electricista) Chefe de equipa (metalúrgico) Correspondente em línguas estrangeiras... Encarregado de fabrico Encarregado de secção Secretária de direcção	78 200\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
VI	Afinador de máquinas Ajudante de guarda-livros Caixa Encarregado de secção Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo Fiel de armazém Motorista Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial electricista Oficial gráfico Operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade... Prospector de vendas Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Vendedor	71 600\$00
VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador Cobrador Comprador Correspondente em língua portuguesa ... Escriturário de 2. ^a Estagiário (gráfico) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Estufeiro (gráfico) Fiel de armazém Manobrador de empilhador Oficial de construção civil de 2. ^a Perfurador-verificador Pré-oficial electricista do 2.º ano Recepcionista Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a	67 500\$00
VIII	Ajudante de motorista Auxiliar do 2.º biénio (gráfico) Barrileiro Demonstrador Escriturário de 3. ^a Marginador-retirador (mais de dois anos) Pré-oficial electricista do 1.º ano Praticante de construção civil do 2.º ano Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	65 000\$00
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano Auxiliar do 1.º biénio (gráfico) Contínuo Dactilógrafo de 2.º ano Estagiário do 2.º ano Guarda Mestre(a) Porteiro Praticante de construção civil do 1.º ano Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente de construção civil	60 400\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
X	Ajudante de electricista do 1.º ano Aprendiz de construção civil do 3.º ano... Aprendiz de tanoeiro do 3.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Marginador-retirador do 1.º e 2.º anos... Praticante de metalúrgico do 1.º ano	54 200\$00
XI	Aprendiz de construção civil do 2.º ano... Aprendiz gráfico do 4.º ano Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano Aprendiz de tanoeiro do 2.º ano Preparador de conservas de peixe..... Servente de limpeza	54 000\$00
XII	Aprendiz de construção civil do 1.º ano... Aprendiz de electricista do 2.º ano Aprendiz gráfico do 3.º ano Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano Aprendiz de tanoeiro do 1.º ano Praticante de preparador do 1.º ano Praticante de preparador de conservas de peixe Praticante de trabalhador de fabrico (conservas de peixe).....	42 300\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
XIII	Aprendiz gráfico do 2.º ano Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano Aprendiz de preparador de conservas de peixe Aprendiz de trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	36 700\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz gráfico do 1.º ano Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano Paquete	36 400\$00

Lisboa, 20 de Outubro de 1993.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Novembro de 1993.

Depositado em 10 de Novembro de 1993, a fl. 37 do livro n.º 7, com o n.º 331/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1993.

Cláusula 27.ª-A

1 — Em alternativa ao pagamento, como extraordinário, o trabalho prestado ao domingo dá direito ao trabalhador a receber um acréscimo salarial no montante de 10% do seu salário mensal por cada período de oito horas de trabalho ao domingo.

2 — Quando o período de prestação de trabalho ao domingo for inferior ou superior a oito horas, o valor salarial será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — O pagamento do subsídio referido nos números anteriores não prejudica o direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis imediatos.

Cláusula 32.ª

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de 1960\$ por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 32.^a-A**Subsídio de almoço**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio de almoço no valor de 250\$ por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a**Ajudas de custo**

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço terão direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — 1200\$;
- b) Dormida — 2860\$;
- c) Pequeno-almoço — 320\$;
- d) Diária completa — 4160\$.

Cláusula 35.^a**Subsídio de caixa**

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal de «quebras» de 1650\$.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

ANEXO III**Tabela salarial**

Nível	Vencimento
I.....	71 750\$00
II.....	68 000\$00
III.....	63 250\$00
IV.....	62 000\$00
V.....	56 500\$00
VI.....	54 000\$00
VII.....	50 250\$00
VIII.....	49 000\$00
IX.....	47 750\$00
X.....	35 750\$00

Beja, 16 de Setembro de 1993.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 28 de Outubro de 1993.

Depositado em 10 de Novembro de 1993, a fl. 37 do livro n.º 7, com o n.º 333/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa de Médicos Patologistas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I**Área, âmbito, vigência e revisão****Cláusula 1.^a****Âmbito**

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.^a**Vigência e revisão**

1 — A presente convenção vigorará por um período de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 1993.

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

CAPÍTULO V**Local de trabalho, transferências e deslocações****Cláusula 24.^a****Deslocações**

-
- 4 —

a) Um subsídio de 280\$ por cada dia completo de deslocação;

-

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1200\$;

Alojamento com pequeno almoço — 4800\$.

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2550\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 4350\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com o curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades, têm direito a um subsídio mensal de 3960\$.

Cláusula 26.^a

Serviço de urgência

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1350\$, 2200\$ e 3850\$, respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1350\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 450\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 80.^a

Retroactivos

Os retroactivos poderão ser pagos em quatro prestações mensais sucessivas a partir da data da publicação da presente convenção.

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I-A	Técnico superior de laboratório	109 700\$00
I-B	Contabilista/técnico de contas	100 900\$00
II	Chefe de secção Enfermeiro Guarda-livros Secretário de direcção	87 900\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas Técnico de análises clínicas Primeiro-escriurário	78 700\$00
IV	Ajudante técnico de análises clínicas ... Dactilógrafo com mais de seis anos ... Estagiário técnico paramédico Motorista de ligeiros Praticante Segundo-escriurário	67 300\$00
V	Assistente de consultório Dactilógrafo de três a seis anos Terceiro-escriurário	58 900\$00
VI	Auxiliar de laboratório Auxiliar de radiodiagnóstico Contínuo Dactilógrafo até três anos Empregado de serviços externos Estagiário dos 1.º e 2.º anos	55 100\$00
VII	Trabalhador de limpeza	51 900\$00

Lisboa, 13 de Julho de 1993.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *Maria Leonor Mesquita*.

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 9 de Novembro de 1993, a fl. 37 do livro n.º 7, com o n.º 330/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a NESTE — Polímeros, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do ACT

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho (ACT), obriga, por um lado, as empresas NESTE — Polímeros, S. A., e NESTE — Produtos Químicos, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — Este ACT vigorará por um período mínimo de 12 meses, podendo ser denunciado, por qualquer das partes, após 10 meses a contar da data da sua produção de efeitos.

3 — A denúncia deve ser feita, por escrito, à parte ou partes contrárias, acompanhada da proposta de alteração.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, também por escrito, até 30 dias contados a partir da data da recepção da proposta.

5 — Da resposta deve constar, pelo menos, a contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

6 — As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das respectivas empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — 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 e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção na hipótese prevista no n.º 2.

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

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem nas empresas abrangidas por este ACT podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração da empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior das mesmas, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das respectivas empresas textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem pre-

juízo, em qualquer dos casos, da laboração normal das empresas. O local ou locais de afixação serão reservados pelas empresas, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo da normal laboração.

3 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

Cláusula 7.^a

Constituição de comissões sindicais

1 — Em todas as empresas e locais de trabalho poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão à administração da respectiva empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das 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. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical de empresa dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de horas que não pode ser inferior ao fixado nas alíneas seguintes:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — cinco horas;
- b) De 50 a 99 trabalhadores — dez horas;
- c) De 100 a 199 trabalhadores — quinze horas;
- d) De 200 a 499 trabalhadores — trinta horas;
- e) De 500 ou mais trabalhadores — número de horas que se obtém multiplicando por cinco o número de delegados sindicais estabelecidos pela fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

sendo n o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — Os créditos de horas referidos no número anterior são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais determinado nos termos legais.

3 — Para beneficiarem do crédito de horas previsto no número anterior, os delegados sindicais deverão comunicar à empresa os nomes daqueles que beneficiem do crédito de horas. Além disso, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula, devem avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas calculado nos termos do n.º 1 desta cláusula será acrescido de um número de horas a determinar de acordo com a fórmula $3 \times n$, sendo n o número de delegados sindicais que fazem parte da comissão intersindical.

5 — Cada membro da direcção de uma associação sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas não inferior a quatro dias de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 9.ª

Deveres das empresas

São deveres das empresas;

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;
- b) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção e urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo;
- e) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- f) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual, nas instalações da empresa e nos serviços responsáveis pela sua guarda;
- g) Passar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e o cargo ou cargos que desempenhou, podendo conter outras referências, desde que constem do seu processo individual e sejam expressamente requeridas pelo trabalhador;
- h) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- i) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais;

- j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;
- l) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste ACT, respondendo no mais breve espaço de tempo possível, que não deverá ultrapassar os 30 dias;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização, em declaração individual, para o efeito.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT, e, em caso algum, baixar a retribuição dos trabalhadores ao seu serviço;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias, nomeadamente decorrentes da antiguidade;
- g) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da empresa, bem como os regulamentos internos, salvo se umas e outros forem contrários aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações das empresas;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;

- e) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste ACT;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) realizar o trabalho com a competência, zelo e a diligência devidos;
- i):

- 1) 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 e negócios, bem como não revelando, após a cessação do seu contrato de trabalho, qualquer conhecimento, método ou processo tecnológico;
- 2) A violação do disposto na segunda parte do número anterior dará lugar a responsabilidade nos termos gerais do direito;
- j) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;
- m) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- n) Participar nas acções de formação que as empresas promovam e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 12.^a

Condições gerais de admissão

1 — No caso de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste ACT e constantes do anexo I (Condições de admissão).

2 — Para o preenchimento de lugares nas empresas, será dada preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares. As empresas deverão fundamentar perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

4 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

5 — A admissão deve constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional e classe ou grau, quando existam;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6 — No acto da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Um exemplar do ACT em vigor;
- b) Os regulamentos internos em vigor na empresa aplicáveis ao trabalhador.

7 — Quando um trabalhador for transferido entre as empresas abrangidas por este ACT, deverá contar-se para todos os efeitos a data da admissão na primeira.

Cláusula 13.^a

Readmissão

1 — Se qualquer das empresas readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e que durante o primeiro ano veja a sua pensão suprimida, nos termos legais, por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, será readmitido na sua anterior categoria, ou, não o sendo possível por razões devidamente fundamentadas, em categoria ajustada à sua capacidade com todos os direitos e regalias que detinha à data da invalidez, incluindo a remuneração do escalão onde estava integrado desde que após ter sido analisado o seu estado de saúde por um médico da empresa este conclua pela sua aptidão.

3 — Se o médico designado pela empresa concluir pela inaptidão, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a (Reconversão).

4 — O trabalhador readmitido para a mesma categoria não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos contratos sem termo corresponde, no máximo, aos primeiros 60 dias de execução do contrato, durante os quais qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo o direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos III e IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 180 dias.

3 — No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos I e II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 240 dias.

4 — Sempre que, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

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

Cláusula 15.^a

Exercício de funções de chefia

1 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será de livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O preenchimento de lugares de direcção ou chefia far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo.

3 — Cessando o exercício de funções de direcção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava o cargo até aí desempenhado.

Cláusula 16.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária de outro trabalhador ausente por qualquer motivo será feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração base mínima praticada na empresa para a categoria cujas funções ele vai exercer.

3 — Quando ocorrer a caducidade do contrato celebrado com o trabalhador substituto, este terá direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição por cada mês completo de duração do contrato de trabalho.

4 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 17.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei que regula tal contrato, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar. O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, 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 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

3 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, nos termos legais.

Cláusula 18.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são obrigatoriamente classificados pelas empresas segundo as funções que efectivamente desempenham numa das categorias que constam do anexo II (Categorias profissionais — Definição de funções).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos trabalhadores, estes não reclamarem dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e dos sindicatos outorgantes deste ACT, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 19.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias profissionais

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções de diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Se a sua remuneração base já for superior ao mínimo da categoria mais elevada, ele auferirá a remuneração do escalão salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

3 — Sempre que as situações previstas no número anterior se verifiquem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria ou escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 20.^a

Formação e acesso profissional

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional promoverão as empresas as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão a expensas suas meios internos ou externos de formação e aperfeiçoamento profissional.

4 — O tempo dispendido pelos trabalhadores nas acções de formação acima referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste ACT sobre a duração do trabalho.

Cláusula 21.^a

Reconversão

1 — As empresas obrigam-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada, que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 79.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 22.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III (Regulamento para Progressões Profissionais).

Cláusula 23.^a

Antiguidade, certificado de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão e desde que patrocinado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

2 — Quanto às acções de formação internas, as empresas obrigam-se a passar um certificado de aproveitamento referente à aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nelas tiverem lugar.

Cláusula 24.^a

Quadros de pessoal e balanço social

As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos ou-torgantes o mapa do quadro de pessoal e cópia do balanço social, segundo os modelos aprovados na legislação em vigor e de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos na empresa.

3 — O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho, mesmo em regime de horário flexível, não poderá exceder as quarenta horas semanais nem as oito horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior, o trabalho por este facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 27.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no Regulamento de Trabalho por Turnos, que constitui o anexo IV (Regulamento de Trabalho por Turnos) deste ACT e dele faz parte integrante.

Cláusula 28.^a

Regime de prevenção

O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos e fixados no anexo V (Regulamento do Regime de Prevenção) do presente ACT e dele faz parte integrante.

Trabalho suplementar

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

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos previstos na lei para a sua execução, não podendo também o número de horas ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto nos casos em que a mesma lei o permita.

4 — Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo o disposto na lei e na alínea f) da cláusula 11.^a (Deveres dos trabalhadores).

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até aos limites constantes do anexo VI (Limites de tempo de transporte pago por localidade), é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou continuação do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário geral tenha de prestar trabalho suplementar que se prolongue para além das 20 horas e tenha pelo menos a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa ou ao pagamento do valor correspondente ao subsídio de refeição, nos locais onde exista serviço de refeitório, ou do valor da ajuda de custo para a refeição, nos locais onde não exista aquele serviço.

9 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

10 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar de duração igual ou superior a duas horas englobando os períodos habituais de tomada da refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

11 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será remunerado como se de trabalho suplementar se tratasse.

Cláusula 30.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 3 da cláusula 29.^a (Trabalho suplementar).

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado a empresa é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no n.º 7 da cláusula 29.^a (Trabalho suplementar), bem como a assegurar a refeição nos termos da parte final do n.º 8 dessa cláusula.

Cláusula 30.^a-A

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, seja qual for a sua duração, dá direito ao trabalhador a descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 32.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, receberá a remuneração mínima fixada neste ACT para essa categoria, correspondente ao período de efectiva substituição, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2 — Se a retribuição do substituto for igual ou superior à remuneração base mínima da categoria do substituído, aquele auferirá a remuneração do escalão salarial imediatamente superior àquele onde se encontra nessa data.

3 — Após sete dias úteis de trabalho de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 33.^a

Transferência do local de trabalho

A transferência do local de trabalho nos termos em que ele está definido no n.º 2 da cláusula 37.^a (Deslocações em serviço — Princípios gerais) obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 34.^a

Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — As empresas podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha desde que obtenha a sua concordância, por escrito, em documento onde constem os termos e condições dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá apenas direito a rescindir o contrato e a receber a indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 79.^a (Valor das indemnizações em certos casos de cessação do contrato de trabalho), salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, mantendo o direito aos créditos vencidos previstos na cláusula 78.^a (Causas da cessação).

Cláusula 35.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais de um trabalhador, que não seja motivada pela mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde este trabalha entende-se como transferência individual.

2 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a mesma quando provar que ela lhe causa prejuízo sério.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

4 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

Quando, por efeito de transferência por conveniência da empresa, se verificar a efectiva e comprovada necessidade de mudança de residência dos trabalhadores, estes terão direito a:

- a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido de um terço em cada um dos 3 anos subsequentes aos 12 primeiros meses de efectividade do subsídio;
- c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;
- d) Um subsídio igual a um mês de remuneração, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;
- e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

Cláusula 37.^a**Deslocações em serviço — Princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição entende-se como local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, o espaço onde o trabalhador deve desenvolver a sua actividade.

3 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos, devidamente fundamentados pela empresa, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

4 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar grandes deslocações.

Cláusula 38.^a**Pequenas deslocações**

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII (Valores de subsídios);

- c) Se a deslocação implicar o regresso após as 24 horas, os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária, cujo valor consta do anexo VII, ou ao pagamento do hotel, por conta da empresa, segundo qualificação a determinar por esta.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1 da alínea b) do número anterior implica a perda de direito a subsídio de refeição, desde que a deslocação compreenda o período do almoço.

Cláusula 40.^a**Grandes deslocações**

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 38.^a (Pequenas deslocações).

Cláusula 41.^a**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País**

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato, pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;
- c) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII;

- d) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, ao pagamento do custo do hotel, segundo qualificação a determinar pela empresa, ou a uma ajuda de custo diária cujo valor consta do anexo VII.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1 da alínea c) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição.

3 — Sempre que o trabalhador o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e a pessoa por ele indicada.

Cláusula 42.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações em serviço ao estrangeiro ao pagamento de uma ajuda de custo diária até ao limite em vigor para os servidores do Estado com remunerações fixas equivalentes ou mais aproximadas.

2 — Para efeitos do número anterior, o período da deslocação compreenderá o dia da partida e o dia da chegada.

3 — Nas deslocações ao estrangeiro o trabalhador acordará condições específicas, para além do disposto no n.º 1 desta cláusula e na cláusula 41.^a (Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País).

4 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para a segurança social os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquela instituição.

Cláusula 43.^a

Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelas administrações regionais de saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde, ou por atestado médico nas deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à participação pelas empresas no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 70.^a (Comunicação de faltas).

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ela inerentes, para o local da sua residência.

5 — A empresa efectuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez ab-

soluta e permanente dos trabalhadores quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 44.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das empresas para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com as empresas subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste ACT, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a 6 meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a 10 meses para os deslocados no estrangeiro.

2 — No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes dos anexos VIII (Tabela salarial) e IX (Categorias profissionais por grupos/carreiras).

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste ACT, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas.

4 — Quando o trabalhador prestou ou está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias, ou no subsídio de Natal, será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior, ou no ano corrente, respectivamente.

Cláusula 47.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A retribuição será paga em dinheiro, por meio de transferência bancária à ordem do trabalhador, e deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo dele, categoria profissional, classe ou grau, número de inscrição na segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamentação aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 48.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste ACT, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais subsídio de turno e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- 100% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- 150% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, quer em período diurno quer em período nocturno, é remunerado com um acréscimo de 225% sobre a retribuição normal.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, de acordo com o disposto na lei, ou em dia feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 51.^a

Subsídio do regime de prevenção

O valor do subsídio que remunera a prestação de trabalho neste regime consta do anexo V (Regulamento do Regime de Prevenção) do presente ACT e dele faz parte integrante.

Cláusula 52.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

- 15% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;
- 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);
- 30% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Estes subsídios são também devidos mesmo quando o trabalhador:

- Se encontre em gozo de férias;
- Se encontre no gozo de folga de compensação;
- Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- Se encontre no gozo de folga em dia feriado;
- Seja deslocado para outro regime, nos termos do anexo IV (Regulamento de Trabalho por Turnos).

5 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 desta cláusula incluem a remuneração de trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

6 — O subsídio de turno será pago 14 vezes por ano.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês e sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá como subsídio a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 54.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas cujo valor consta do anexo VII (Valores de subsídios).

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação cujo valor consta do anexo VII.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 56.^a

Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno:

1 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de ho-

rário geral ou diurno são, respectivamente, e de acordo com a lei, o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente de domingo.

B) Trabalhadores em regime de turnos:

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 57.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatoriamente os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 58.^a

Período e época de férias

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

2 — O disposto no número anterior não poderá prejudicar, em nenhum caso, o gozo efectivo de 30 dias consecutivos de calendário.

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

4 — O trabalhador, quando admitido no 1.º semestre, terá direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a gozar, nos termos gerais, um período de férias proporcional na pressuposição de que o contrato vigorará, no mínimo, até ao final desse mesmo ano.

5 — O trabalhador, quando admitido no 2.º semestre, terá direito, após um período de trabalho efectivo de seis meses completos, a gozar, nos termos gerais, um período de férias proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado nesse ano de admissão.

6 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

7 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

8 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em dois ou mais períodos.

9 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço de qualquer das empresas outorgantes deste ACT gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas, antes da sua incorporação, as férias já vencidas, devendo aqueles avisar do facto a empresa, logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste ACT.

11 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

13 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 59.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a 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.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 60.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

Com excepção dos casos previstos no n.º 10 da cláusula 58.^a (Período e época de férias), no n.º 1 da cláusula 62.^a (Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado) e da cláusula 68.^a (Indemnização por férias não gozadas), o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 62.^a

Efeitos nas férias 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 — Quando da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, salvo nos casos em que o período de férias tenha sido previamente marcado, situação em que as gozará neste mesmo período.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 63.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da em-

presa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 64.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 65.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 58.º (Período e época de férias).

3 — Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 66.^a

Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regressa do serviço militar o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo subsídio, previsto neste ACT, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 67.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito, antes do início das férias, ao pagamento

de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 58.^a (Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 68.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 69.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante um período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 70.^a

Comunicação de faltas

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

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

Cláusula 71.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dias e horas determinados;

- b) Necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais ou de instituições de segurança social e na qualidade de delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) As motivadas por casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- h) As motivadas por prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 90.^a (Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes) e da legislação aplicável;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da falta.

4 — A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 10 dias após o conhecimento da ausência.

5 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dis-

pondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 72.^a

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 74.^a

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, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 75.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este ACT ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 76.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 78.^a

Causas da cessação

- 1 — O contrato de trabalho cessa por:
 - a) Mútuo acordo das partes;
 - b) Caducidade;
 - c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
 - d) Despedimento colectivo;
 - e) Rescisão do trabalhador.
- 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 79.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

- 1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:
 - a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
 - b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
 - c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo;
 - d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 21.^a (Reconversão).

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 80.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste ACT, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão em qualquer das empresas outorgantes deste ACT.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 81.^a

Alteração da entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — Às empresas apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1 — É válido, dentro dos limites legais, o contrato directamente celebrado com o menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus representantes legais.

3 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado às empresas encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento.

4 — Os menores deverão ter a categoria e a retribuição correspondente às funções que desempenhem.

5 — Os menores não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 90.^a (Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes), os menores que frequentem curso oficial ou equivalente, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 84.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situações de risco clínico que imponham o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduado de acordo com a prescrição médica, devidamente fundamentada em função das condições de saúde da mãe.

5 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, é o mesmo período reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

6 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

7 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

Cláusula 85.^a

Direitos do pai

1 — A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

2 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

3 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho, nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 84.^a (Licença de maternidade).

Cláusula 86.^a

Adopção

1 — O trabalhador solteiro, viúvo ou divorciado que comprovadamente tiver adoptado menor de 3 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo, tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, somente é reconhecido o direito a licença no caso de ambos os cônjuges exercerem actividade profissional, sendo o direito atribuível apenas a um deles, pelo que a empresa exigirá a apresentação pelo trabalhador de uma declaração passada pela entidade empregadora do outro cônjuge de que este não vai beneficiar do mesmo direito.

3 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa

do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

4 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 87.^a

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho por período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho, ou de filho adoptando ou adoptado, menor de 3 anos.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à empresa até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

Cláusula 88.^a

Outros direitos da mãe

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto ou aborto, a trabalhadora, sem prejuízo da retribuição, tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, bem como a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um. Por acordo das partes, os dois períodos diários atrás referidos podem ser gozados num único período.

3 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 horas e as 8 horas.

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

Cláusula 89.^a

Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que a gravidez e o parto sejam do conhecimento da empresa.

2 — A inobservância do disposto no número anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 79.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 90.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;
- c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
- d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova 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, incluindo sábados, domingos e feriados;
 - B) No caso de provas em dias consecutivos, ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
 - C) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa 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.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

11 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO XII

Outras regalias

Cláusula 91.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida, revertendo para aquela a quantia paga ao mesmo pela companhia seguradora ou pela Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada, de acordo com os aumentos que se venham a verificar na empresa, para a respectiva categoria ou escalão, à data da baixa.

SECÇÃO XIII

Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 92.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste ACT como anexo X.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 93.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação deste ACT não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente adquiridas por ele nas empresas do grupo Neste.

Cláusula 94.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste ACT que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 95.^a

Violação das normas de trabalho pela empresa

O disposto neste ACT não prejudica a aplicação de sanções em que as empresas incorram por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Aos casos omissos deste ACT aplicam-se as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Condições de admissão

1 — Condições gerais de admissão:

1.1 — São condições gerais na admissão:

- a) Possuir a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do n.º 3 da cláusula 12.^a

1.2 — São condições de excepção na admissão:

As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenham funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham, interna ou externamente às empresas, desempenhado comprovadamente tais funções.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Dos desenhadors:

Habilitações mínimas exigíveis — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.2 — Dos enfermeiros:

Habilitações mínimas exigíveis — curso geral de Enfermagem, como tal classificado pela lei.

2.3 — Dos profissionais administrativos:

Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, telefonistas-recepcionistas, telefonistas, operador de reprografia — as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos técnicos de contas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os técnicos de contas — os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnicos de contas.

2.4 — Dos profissionais de conservação, com excepção da construção civil:

Habilitações mínimas exigíveis — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.5 — Dos profissionais de conservação de construção civil:

Habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais.

2.6 — Dos profissionais de expedição (operador de empilhador):

Habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais.

2.7 — Dos profissionais de caldeiras e turbinas (foguetos):

Condições fixadas na regulamentação legal da profissão de foguetos.

2.8 — Dos profissionais de informática:

Habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.9 — Dos profissionais de laboratório:

Habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade (opção química) ou equivalente.

2.10 — Dos profissionais de linha de produção, com excepção dos profissionais de expedição:

Habilitações mínimas exigíveis — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.11 — Dos profissionais rodoviários:

Habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais e carta de condução apropriada.

2.12 — Dos profissionais de segurança:

Habilitações mínimas exigíveis — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.13 — Dos profissionais técnicos superiores:

Habilitações mínimas exigíveis — licenciatura.

ANEXO II

Categorias profissionais

Definição de funções

Agente de métodos. — É o trabalhador que recebe, identifica, classifica e estuda documentos e desenhos de caracterização de máquinas ou de equipamentos e de seus auxiliares com vista à organização dos respectivos processos técnicos e ao acompanhamento da evolução das acções de conservação e manutenção.

Agente de organização e métodos. — É o trabalhador que participa tecnicamente, de forma subordinada, na execução de tarefas para o analista de organização e métodos.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que executa as operações de entrada, saída e armazenagem de equipamentos, mercadorias, materiais e produtos; coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

Analista-chefe. — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que possui profundos conhecimentos dos equipamentos sob a sua responsabilidade.

dade. Coordena e orienta a actividade dos profissionais que chefia. Executa geralmente as tarefas de maior complexidade.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, subprodutos e outros materiais, produtos acabados, bem como das respectivas condições de utilização, registando os respectivos resultados.

Analista de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda e propõe as medidas de organização administrativa e técnica tendentes a realizar economias de tempos, materiais, meios e custos, de modo a melhorar a produtividade, racionalizar e homogeneizar os métodos e circuitos de informação. Participa na implementação dessas medidas, nomeadamente através da elaboração de manuais de procedimentos e de impressos, bem como verifica ao longo do tempo a sua correcta aplicação prática.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Analista/programador. — É o trabalhador que procede à análise de sistemas (nomeadamente análise orgânica) sob a orientação de um analista de sistemas. Orienta e participa na programação das aplicações que estão a seu cargo e coordena os programadores que trabalham no âmbito dessas aplicações.

Apontador-recepcionista. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, encaminhamento e tratamento de elementos referentes à mão-de-obra. Procede à entrega das requisições de materiais em armazém e providencia pela entrega dos mesmos nos locais de trabalho. Zela pelos materiais à sua responsabilidade, em armazém próprio, com registos de entradas e saídas e localização dos mesmos. Recebe os equipamentos a reparar e envia-os para as respectivas oficinas, informando a planificação, e coordena via rádio os transportes e meios de elevação da conservação. Regista os pedidos de trabalho, utilizando os meios existentes na empresa, faz o respectivo acompanhamento e procede à abertura de matrizes.

Auxiliar. — É o trabalhador que, sob orientação de trabalhador de nível superior, executa tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Caixa. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, pagamento e guarda de dinheiro, em numerário e ou cheque, bem como de outros valores com expressão e ou conversão monetária, registando e arquivando diariamente o movimento efectuado.

Chefe de sector. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um sector, nas diferentes áreas da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena num serviço, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias; exerce no serviço e nos limites da sua competência funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes. Pode executar tarefas específicas relativas ao serviço que chefia.

Chefe de turno. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige pessoal que trabalha em regime de turnos, procedendo de forma para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pelo trabalho executado no seu turno, pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Pode substituir a chefia hierárquica respectiva na ausência desta. É responsável pela comunicação com outros serviços durante o turno e pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança. Zela pela limpeza e segurança do local de trabalho.

Comprador(a). — É o(a) trabalhador(a) que tem à sua responsabilidade a consulta dos mercados nacional e estrangeiro para satisfazer as necessidades da empresa; analisa os preços e prazos de entrega, elaborando o respectivo mapa comparativo e emitindo posteriormente a consequente encomenda; controla todo o movimento dos PA que lhe estão distribuídos; contacta os fornecedores; soluciona os diferendos resultantes da qualidade e ou quantidade dos materiais fornecidos ou a fornecer.

Condutor de MAET. — É o trabalhador que opera e conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zela pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumpre as regras de segurança aplicáveis.

Contínuo(a). — É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes. Recebe ou recolhe, separa, distribui e entrega correspondência, objectos e valores pelas instalações da empresa a que se destinam. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos, de endereçamento, assim como serviços externos, que não sejam predominantemente os definidos como atribuições de outras categorias profissionais.

Desenhador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações superiores, executa de-

senhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

Director(a). — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da(s) área(s) que lhe estão cometidas.

Electricista. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, excepto em veículos automóveis. Executa ensaios e medidas na detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Faz a montagem de cablagem e equipamentos eléctricos.

Empregado(a) dos serviços externos. — É o(a) trabalhador(a) que procede, no exterior da empresa, à entrega e ou recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes e, ocasionalmente, a pequenas aquisições.

Encarregado (conservação e serviço de apoio). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente, no âmbito da sua especialidade ou da competência inerentes às suas funções, a actividade de um grupo de profissionais. Tem sob a sua responsabilidade a maquinaria e material existentes nas oficinas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e das condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidentes, podendo executar as tarefas que a eles incumbem. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos, devendo para isso comunicar de imediato qualquer anomalia eventualmente encontrada.

Enfermeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem no âmbito da medicina ocupacional, sob orientação do corpo clínico da empresa. Assegura o

funcionamento normal de posto clínico ou de enfermagem e zela pela operacionalidade dos equipamentos de primeiros socorros, incluindo o de ambulâncias. Presta assessoria e apoio ao corpo clínico em todo o acto médico.

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que procede, num espaço físico determinado, à entrega, recepção e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Controla e regista a movimentação efectuada. Zela pela manutenção das ferramentas.

Escriturário(a). — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Escriturário(a) principal. — É o(a) trabalhador(a) a quem, dentro da área em que se insere, compete a execução de tarefas mais qualificadas e exigentes de natureza administrativa e que possam determinar a tomada de decisões correntes.

Expedidor-recepcionista. — É o trabalhador que controla e coordena no armazém toda a movimentação de produto acabado, nomeadamente quanto a entrada e saída do armazém, a carregamentos, à emissão, distribuição e arquivo da documentação necessária à circulação do produto, à actualização dos ficheiros, a outros serviços que estejam relacionados com a sua função.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; 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 pelas áreas da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Zela pelas condições de limpeza, conservação e segurança dos materiais e local de trabalho.

Fresador. — É o trabalhador que numa máquina fresadora executa peças, trabalhando por modelo ou desenho, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

Inspector de corrosão. — É o trabalhador que efectua a inspecção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e em colaboração com a chefia, aprecia-os; efectua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Elabora os relatórios das inspecções por si efectuadas. Procede a controlo de corrosão. Pode fa-

zer o acompanhamento de empreitadas de manutenção. Organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático.

Inspector dinâmico. — É o trabalhador que faz a inspecção dinâmica do equipamento, utilizando os meios técnicos adequados ao desempenho da função. Elabora relatórios da inspecção dinâmica efectuada, colabora com a chefia na análise dos mesmos e alerta os serviços de conservação dos problemas detectados. Lança no registo histórico dos equipamentos todas as resultantes das inspecções, utilizando para tal os meios adequados e em serviço na empresa.

Instrumentista. — É o trabalhador com formação técnica adequada que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos que podem ser: electromecânicos, electropneumáticos, electrónicos, hidráulicos, digitais e servomecanismos de medida e controlo industrial. Actua nas fábricas, oficinas ou locais de utilização. Pesquisa, detecta e repara avarias, utilizando para o efeito aparelhagem adequada, de acordo com as necessidades de produção e a solicitação dos serviços; pesquisa soluções de emergência; optimiza sistemas de controlo e efectua regulação de processos. Zela e respeita as normas de segurança inerentes à função.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede ao ar- ranjo e conservação das zonas cultivadas e ajardina- das ou destinadas a esse fim, bem como à manuten- ção e limpeza das áreas sociais e logradouros nelas integrados. Opera com os equipamentos e ferramentas necessários.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as má- quinas, veículos e ferramentas; muda os óleos nos pe- ríodos recomendados e executa os trabalhos necessá- rios para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Mantém em condições de limpeza os lo- cais onde actua.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o traba- lhador que monta, afina e repara sistemas de refrige- ração, térmicos e ou de ar condicionado para instala- ções industriais ou outras.

Mecânico de instrumentos. — É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou pe- ças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, me- cânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais de conservação nas acções de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Procede à montagem e conservação de li- nhas de impulso e equipamento associado. Utiliza equi- pamento de oxicorte para funções básicas.

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que monta, repara, conserva e mantém em condições nor- mais de funcionamento sistemas telefónicos de inter- comunicação. Opera com equipamentos diversos de controlo e detecção de avarias. Interpreta desenhos, es- quemas e especificações técnicas diversas.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção e limpeza decorrente do uso normal do veí- culo, pela carga que transporta e orientando também a sua carga e descarga.

Oficial principal. — É o trabalhador de conservação que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e ap- tidão, possui o nível de qualificação que lhe permite executar, sob as ordens de uma chefia, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orien- tar os trabalhos executados por outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir a chefia nas suas ausências e nesta si- tuação zela pela limpeza da oficina e ou do local exte- rior onde a sua equipa presta trabalho.

Operador de báscula-recepcionista. — É o traba- lhador que procede à pesagem de toda a camionagem que entra e sai do complexo fabril, operando o equipa- mento electrónico de pesagem que está à sua respon- sabilidade. Controla a entrada e saída de mercadorias e veículos a pesar na báscula, procedendo ao registo de todo o movimento verificado no seu turno. Atende as pessoas que se dirigem ao complexo com viaturas para receber ou deixar carga, informa-se das suas pre- tensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Pode ainda ser encarregado da recep- ção da documentação ligada às cargas e descargas.

Operador de caldeiras e turbinas. — É o traba- lhador que, possuindo a carteira profissional de fogueiro, conduz e vigia as caldeiras e turbinas e respectivos au- xiliares, controlando e registando as variáveis operató- rias, verificando anomalias e incidentes de exploração. Procede às manobras de arranque, condução e para- gem do equipamento, segundo indicações da chefia. Manuseia produtos químicos inerentes ao equipamento a seu cargo e participa em acções de conservação do equipamento. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta ser- viço, bem como do equipamento a seu cargo.

Operador(a) de computador. — É o(a) trabalhador(a) que planifica o trabalho a realizar e controla a sua exe- cução. Quer em multiprocessamento quer em monopro- cessamento, opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos pro- gramas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Orienta a acção dos ope- radores de computador estagiários.

Operador de empilhador. — É o trabalhador que opera com empilhadores e outras máquinas similares na carga, descarga e movimentação dos materiais, equi- pamentos e produtos. Zela pela manutenção e conser- vação corrente das máquinas e veículos que opera, as- segurando o seu funcionamento normal e o seu estado de limpeza. Cumpre as normas de segurança aplicáveis.

Operador de empilhador/chefe de equipa. — É o traba- lhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior, exe- cutando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Operador de ensacagem. — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens e sendo responsável pelo correcto ensacamento e peso dos sacos. Zela pela conservação corrente da instalação e pela limpeza junto às linhas de ensacagem.

Operador de ensacagem/chefe de equipa. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Operador de exterior. — É o trabalhador responsável, no exterior, por uma área de trabalho e pelo estado, segurança e operacionalidade do equipamento dessa área. Opera o equipamento que está a seu cargo, vigia as condições de funcionamento de acordo com as instruções recebidas e informa das situações verificadas e incidentes de exploração. Faz leituras e elabora registos da aparelhagem afecta ao equipamento da sua área. Respeita e faz respeitar as condições de segurança e higiene industrial.

Operador de máquinas diesel. — É o trabalhador que procede, em conformidade com instruções recebidas, às manobras de arranque e condução de máquinas diesel para produção de energia eléctrica. Garante o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Pode ainda proceder a pequenas operações de manutenção corrente. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo, e zela pela segurança do local de trabalho.

Operador de máquinas-ferramentas. — É o trabalhador que prepara, regula e opera máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

Operador(a) de reprografia. — É o(a) trabalhador(a) que procede, predominantemente, à reprodução e encadernamento de documentos, operando as diversas máquinas apropriadas para o efeito; providencia pela existência de materiais para o normal funcionamento do equipamento. Zela pela manutenção das máquinas com que opera.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador responsável por todas as actuações requeridas no painel ou painéis, a seu cargo, na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e actuando de acordo com instruções recebidas; observa, interpreta e regista leituras de instrumentos, alarmes e análises, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; actua em conformidade com directrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo.

Operador de segurança. — É o trabalhador que, inserido na estrutura da prevenção e segurança, vela predominantemente pelo cumprimento integral do Regu-

lamento de Saúde, Prevenção, Higiene e Segurança no Trabalho, na parte aplicável, normas e processos estabelecidos; detém o perfeito conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; actua no ataque a situações anómalas, sinistro ou acidente, com os meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efectua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção; participa no registo do movimento desses equipamentos, informando das deficiências ou faltas que verificar; faz inspecção, no âmbito das suas atribuições, em zonas fabris.

Operador(a) de telex. — É o(a) trabalhador(a) que transmite e recebe mensagens de diferentes postos de telex; providencia pela manutenção dos materiais para o normal funcionamento do serviço; pode executar em complemento trabalhos de menor responsabilidade inerentes à função de escriturário.

Operador(a) heliográfico. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta, dobra e arquiva as cópias heliográficas e acessoriamente com outras máquinas de reprodução. Zela pela manutenção do equipamento que opera.

Pedreiro. — É o trabalhador que efectua todos os trabalhos de assentamento, reparação e acabamentos de construção civil. Trabalha materiais diversos, como tijolo, pedra e ou blocos pré-fabricados. Opera com as ferramentas e os equipamentos necessários. Interpreta desenhos, traçados e especificações técnicas diversas, simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Pintor. — É o trabalhador que pinta, manualmente ou com equipamentos adequados, superfícies diversas, tais como: máquinas e seus componentes, estruturas, reservatórios, tubagens, viaturas, aparelhagem diversa, etc. Prepara, ensaia e afina tintas, betumes e primários. Procede à preparação e limpeza das superfícies a pintar. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, actua com base nas preparações de trabalho, promovendo a coordenação das actividades sequenciais das diferentes secções homogéneas, bem como a existência dos recursos necessários para pôr a obra em execução. Programa e planifica de acordo com os prazos acordados e procede à distribuição dos processos pelos intervenientes. Acompanha e controla a execução da obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por atraso ou avanço, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Executa e controla os programas de conservação preventiva. Elabora elementos estatísticos relativos às actuações da conservação.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por ve-

zes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, pessoal, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência e de outros serviços da mesma natureza.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação e ou reparação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, atribuindo tempos de execução e especificando máquinas, ferramentas, materiais e peças de reserva; procede ao diagnóstico das avarias do equipamento da área sob a sua responsabilidade; define métodos de reparação e fornece elementos para elaboração dos cadernos de encargos para serviços específicos, procedendo à análise técnica das propostas; propõe o estudo ou aquisição de ferramentas e ou aplicação de soluções necessárias à boa execução da intervenção ou tendentes a baixar o seu custo, emitindo pareceres técnicos sobre especificações de material de aplicação directa; elabora rotinas de conservação e ou ordens de trabalho padrão. Consulta desenhos, listas de materiais, cadernos técnicos de equipamento elaborados pelos serviços competentes, de forma a processar as ordens de trabalho, acompanhando a concretização técnica das obras; informa a planificação do andamento dos processos de preparação de trabalho.

Programador(a) de informática. — É o(a) trabalhador(a) que elabora, de forma completa, programas em todas as suas vertentes, que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, segundo instruções preparadas pelo analista de sistemas.

Recepcionista de armazém. — É o trabalhador que confere as entradas e saídas de mercadorias pelas respectivas guias de remessa ou outros documentos; regista em ficheiro as entradas e saídas de mercadorias, matérias-primas ou materiais; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respectivos de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários. Colabora, designadamente, com os serviços de contabilidade, planificação, compras e contratação ao exterior, no desempenho normal das suas funções, anteriormente definidas.

Secretário(a). — É o(a) trabalhador(a) adstrito a uma área que efectua trabalhos administrativos de iniciativa e responsabilidade. Coordena, organiza e assegura toda a actividade da área, gerindo a agenda de trabalho da mesma. Secretaria reuniões, elaborando a respectiva acta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói, monta e repara peças, tubagens e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Lê, interpreta desenhos e especificações técnicas e executa traçagens. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Soldador. — É o trabalhador que promove a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processo oxi-acetilénico, arco-eléctrico, electrogénico e outros. Prepara devidamente as superfícies. Adota os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

Técnico(a). — É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas industrial, de segurança e administrativa e ou que, com qualificação técnica adequada, em todos os campos da sua responsabilidade, respeitante à actividade da empresa, interpretando as orientações superiores e com base em dados, métodos industriais ou administrativos, ensaios químicos e ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização com autonomia inerente às suas funções, recorrendo a sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvam análise e interpretação de resultados e elabora os respectivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico(a) de software. — É o(a) trabalhador(a) que analisa os dispositivos ou técnicas desenvolvidos pelos fornecedores com vista a determinar a sua utilidade de exploração. Desenvolve regras ou conceitos de normalização de processos técnicos ou rotinas a utilizar pela programação ou operação. Analisa *software* base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse da sua utilização e definindo as regras que conduzam a uma optimização da sua exploração. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores. Pode participar na execução de tarefas no âmbito da auditoria informática e da administração de sistemas.

Técnico(a) especializado(a). — É o(a) trabalhador(a) detentor(a) de boa formação num campo de actividade especializada ou que, possuindo currículo profissional reconhecido pela empresa, permite assumir responsabilidades com implicações em diferentes áreas da actividade.

Técnico(a) superior/chefia superior. — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, que, no âmbito dos poderes que lhes estão confiados, mas agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, estuda, propõe, organiza e executa um conjunto diversificado de trabalhos para os quais são necessários sólidos conhecimentos técnicos e ou grande experiência profissional. Pode chefiar grupos de trabalho, incluídos ou não em estruturas organicamente definidas.

Telefonista-recepcionista. — É a trabalhadora que opera numa central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Pode ainda atender, identificar, informar e encaminhar os visitantes. Quando necessário, executa complementariamente trabalhos administrativos inerentes à função.

Torneiro. — É o trabalhador que, num torno mecânico, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza. Zela pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

Tractorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, conduz e manobra, predominantemente, máquinas ou veículos que servem para transporte de cargas diversas e que circulam na via pública. Zela pela manutenção e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e orientando também a sua carga e descarga.

ANEXO III

Regulamento para Progressões Profissionais

A) Pressupostos

1 — A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste ACT compreende 27 escalões de remunerações.

2 — As categorias profissionais encontram-se divididas em oito grupos e cada grupo representa a evolução potencial, em termos de carreira profissional, das categorias que abrange.

B) Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência ao grupo em que a categoria se enquadra.

C) Carreiras

I — Princípios gerais aplicáveis

1 — O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo do grupo da respectiva categoria.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

II — Regras de progressão

1 — A permanência no escalão salarial de admissão terá a duração máxima de dois anos, com excepção dos trabalhadores inseridos nos grupos I, II e III, a qual será somente de um ano, findo os quais o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, de acordo com as seguintes regras:

- a) Decorrido o tempo máximo de cinco anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão seguinte do grupo salarial;
- b) Se a categoria estiver escalonada em graus e grupos diferentes, a passagem far-se-á cumulativamente para o grau e grupo seguintes ao fim de sete anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;
- c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao grupo IV, inclusive. Para os restantes grupos (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3 — No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, poderá requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de prova técnico-profissional.

3.1 — As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2 — Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respectivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3 — No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos no n.º 1 e alínea a) do n.º 2.

3.4 — Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, terá direito a prestar nova prova decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

4 — Para os trabalhadores inseridos nos grupos I, II e III e após o acordo sobre a definição de funções, as regras de progressão serão, quanto tal se mostre necessário, objecto de reajustamento.

ANEXO IV

Regulamento de Trabalho por Turnos

I — Generalidades

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

O presente Regulamento aplica-se aos trabalhadores das empresas outorgantes deste ACT que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

Artigo 3.º

Conceitos

1 — *Horário de turnos rotativos.* É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — *Regime de laboração contínua.* É o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — *Folgas de compensação.* São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto na lei.

4 — *Descanso compensatório.* É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

5 — *Horários de sobreposição.* É o horário previsto nas escalas de turnos e nelas identificado com a letra H, o qual é preenchido por trabalhadores que cumprem normalmente o período horário compreendido entre as 8 e as 16 horas.

Artigo 4.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente Regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turno

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após um dia de descanso.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia do serviço respectivo, até ao início do trabalho.

Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados por escrito à chefia de turno, com a antecedência útil mínima de três dias, contados em horário normal, que os encaminhará para a chefia do serviço, acompanhados do seu parecer. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca do turno terá lugar.

5 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de seis dias.

6 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas oito horas ou ainda que acarretem encargos suplementares para a empresa.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso, não podendo este intervalo ser considerado, em caso algum, como folga.

4 — Em casos excepcionais, e desde que haja acordo do trabalhador, poderá o descanso ser reduzido a oito horas, por forma a garantir a continuação do turno anteriormente preenchido por ele, sendo o diferencial pago como trabalho suplementar.

5 — São dias de descanso semanal os dias de folga previstos nas escalas de turnos rotativos. Todos os restantes dias são considerados dias úteis, com excepção dos feriados.

6 — Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 45 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço de duração nunca superior a um dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho suplementar.

III — Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

Artigo 12.º

Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição do turno;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respectiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8) Participar nas acções de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

Artigo 13.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidos na cláusula 52.ª deste ACT.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que:

- a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do n.º 2 do artigo 15.º deste Regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;
- b) No caso previsto no n.º 1 do artigo 15.º deste Regulamento.

3 — O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o n.º 1 deste artigo será, em cada revisão das remunerações certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa remuneração se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30 % do valor daquele aumento.

Artigo 14.º

Compensação por tempo de transmissão de turno

Os trabalhadores em regime de laboração contínua têm direito a cinco dias de dispensa por ano, a gozar em horário de sobreposição (H), por compensação do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outros direitos ou regalias.

Artigo 15.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que, ao serviço de qualquer das empresas subscritoras deste ACT, completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Esta dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal, desde que este reúna as condições necessárias e suficientes para tal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 16.º

Disposição final

Em tudo o que neste Regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste ACT e na lei.

Regulamento do Regime de Prevenção

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta no anexo VII, nos seguintes termos:

- a) Por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas de segunda-feira da semana seguinte;
- b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;
- c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;
- d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira desse mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado.

6 — Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito a:

- a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior;
- b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

ANEXO VI

Limites de tempo de transporte pago por localidades
(Complexo fabril de Sines)

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Abela	1.15
Alvalade	2.00
Arealão	1.45
Azinhaga de Barros	2.00
Bairro Santo André	0.30
Barreiro (*)	2.00
Brescos	0.45

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Cercal	1.00
Deixa-o-Resto	1.00
Ermidas	1.45
Gabinete da Área de Sines	0.30
Grândola	2.00
Lagoa	1.00
Louzal	2.00
Porto Côvo	1.00
Relvas Verdes	0.30
Santa Cruz	0.45
Santiago do Cacém	0.45
Santo André	0.45
São Francisco	1.30
São Torpes	0.30
Setúbal (*)	2.00
Sines	0.30
Sonega	0.45
Vendas do Roncão	1.30
Vila Nova de Milfontes	1.45

(*) Este tempo de transporte só será pago aos trabalhadores que sejam admitidos ou passem a prestar trabalho suplementar a partir da entrada em vigor do ACT.

Nota. — Para os restantes locais de residência o tempo de ida e volta pago é de uma hora.

ANEXO VII

Valores de subsídios para 1992

A) Cláusula 39.^a — Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — b):

- 1) Período de almoço — 1450\$;
- 2) Período de jantar — 1450\$;

c) Ajuda de custo diária — 5000\$.

B) Cláusula 41.^a — Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — c):

- 1) Período de almoço — 1450\$;
- 2) Período de jantar — 1450\$;

d) Ajuda de custo diária — 5000\$.

C) Cláusula 54.^a — Abono para falhas

Abono mensal — 3150\$.

D) Cláusula 55.^a — Subsídio de refeição

Valor diário — 870\$.

E) Anexo V — Regulamento do Regime de Prevenção

- 4 — a) Semana completa de prevenção — 22 650\$;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — 9100\$;
- c) Sábado e domingo não isolados — 14 650\$;
- d) Cada hora de prevenção — 233\$.

ANEXO VIII

Tabela salarial para 1992

Escalão	Valor
1	388 200\$00
2	362 800\$00
3	342 800\$00
4	325 100\$00
5	304 100\$00
6	287 400\$00
7	271 900\$00
8	256 400\$00
9	239 800\$00
10	226 000\$00
11	211 600\$00
12	199 400\$00
13	186 700\$00
14	176 100\$00
15	165 100\$00
16	152 900\$00
17	142 400\$00
18	134 600\$00
19	126 900\$00
20	120 800\$00
21	112 500\$00
22	105 800\$00
23	99 200\$00
24	93 100\$00
25	85 900\$00
26	79 200\$00
27	72 600\$00

ANEXO IX

Categorias profissionais por grupos/carreiras

Vencimentos mínimos

Grupos	Carreiras
I	Director. Director-geral.
II (vencimento mínimo) Escalão 7	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de produto. Técnico superior I. Técnico superior II.
III (vencimento mínimo) Escalão 12	Analista de organização e métodos A. Analista de sistemas A. Chefe de serviço. Técnico especializado. Técnico superior III. Técnico de vendas A.
IV (vencimento mínimo) Escalão 15	Analista-chefe. Analista de organização e métodos B. Analista/programador. Analista de sistemas B. Chefe de sector de conservação. Chefe de sector de segurança. Chefe de sector de serviço de apoio. Chefe de turno. Técnico I.

Grupos	Carreiras
V (vencimento mínimo) Escala 19	Técnico de vendas B. Agente de métodos. Agente de organização e métodos. Analista de laboratório A. Assistente de vendas. Caixa. Comprador. Desenhador projectista. Electricista 1. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Enfermeiro. Escriturário principal. Inspector de corrosão 1. Inspector dinâmico 1. Instrumentista 1. Oficial principal. Operador de sala de controlo. Planificador. Preparador de trabalho. Programador. Secretária. Técnico II. Técnico de <i>software</i> .
VI (vencimento mínimo) Escala 21	Analista de laboratório B. Desenhador. Electricista 2. Escriturário A. Expedidor/recepcionista. Fiel de armazém. Fresador. Inspector de corrosão 2. Inspector dinâmico 2. Instrumentista 2. Mecânico de frio. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Operador de caldeiras e turbinas. Operador de computador. Operador de empilhador/chefe de equipa. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de segurança. Recepcionista/armazém. Serralheiro civil 1. Serralheiro mecânico 1. Soldador. Técnico III. Torneiro.
VII (vencimento mínimo) Escala 24	Ajudante de fiel de armazém. Apontador-recepcionista. Condutor de MAET. Empregado de serviços externos. Entregador de ferramentas. Escriturário B. Lubrificador. Motorista. Operador de empilhador 1. Operador de ensacagem. Operador heliográfico. Operador de telex. Pedreiro. Pintor. Serralheiro civil 2. Serralheiro mecânico 2. Telefonista. Telefonista-recepcionista.
VIII (vencimento mínimo) Escala 27	Auxiliar. Contínuo. Jardineiro. Operador de balança-recepcionista. Operador de empilhador 2. Operador de reprografia. Porteiro. Tractorista.

ANEXO X

Regulamento de Saúde, Prevenção, Higiene e Segurança no Trabalho

CAPÍTULO I

Obrigações da empresa

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

CAPÍTULO II

Comissão de higiene e segurança

Artigo 2.º

Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à Comissão de Higiene e Segurança.

Artigo 3.º

Âmbito de acção

Compete à Comissão de Higiene e Segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 3) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 4) Efectuar as visitas necessárias ao Complexo, para, *in loco*, se inteirar das condições de higiene e segurança e do resultado das acções implementadas;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da Comissão de Higiene e Segurança;

- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- 9) Colaborar na determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Promover a difusão de normas específicas para o manuseamento dos produtos tóxicos e corrosivos;
- 12) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência das fábricas;
- 13) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 14) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da Comissão de Higiene e Segurança.

Artigo 4.º

Constituição

1 — A Comissão de Higiene e Segurança deverá ser constituída pelos seguintes elementos:

a) Elementos efectivos:

Dois representantes de gestão das empresas;
Chefe da Área de Segurança, Ambiente e Medicina do Trabalho;
Chefe da Segurança;
Quatro trabalhadores — dois de cada empresa, indicados pelas comissões de trabalhadores.

b) Elementos não efectivos — consultores permanentes:

Director de Recursos Humanos;
Chefe da Área da Medicina do Trabalho ou seu representante.

1.1 — Os elementos efectivos deverão ter em conta a necessidade de existirem elementos suplentes.

1.2 — A Comissão de Higiene e Segurança, sempre que o julgar necessário, poderá convocar para a reunião qualquer outro elemento.

Artigo 5.º

Funcionamento

1 — A Comissão de Higiene e Segurança reunir-se-á, pelo menos trimestralmente, com todos os seus elementos.

2 — A Comissão de Higiene e Segurança será secretariada pelo chefe da Segurança, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretário da Comissão de Higiene e Segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para a análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da Comissão de Higiene e Segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — Presidirá às reuniões da Comissão, em sistema rotativo, um dos representantes da gestão das empresas.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A Comissão de Higiene e Segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais, por proposta de pelo menos quatro elementos.

Artigo 6.º

Despesas de funcionamento

Os encargos de funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança serão suportados pela empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Artigo 7.º

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à Comissão de Higiene e Segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão;
- c) Consultar a Comissão de Higiene e Segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre saúde, higiene e segurança no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção que, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- f) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

- g) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene, prevenção e segurança no trabalho;
- h) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- i) Abster-se de impor aos trabalhadores a execução de tarefas contrárias às normas de higiene e segurança;
- j) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre higiene e segurança.

Artigo 8.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento individual de segurança que for determinado nos termos de legislação aplicável, por norma interna ou regulamento interno.

2 — O incumprimento culposo da obrigação referida no número anterior pode fazer incorrer o trabalhador em responsabilidade disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em acções de formação de segurança.

4 — Colaborar com a empresa no melhoramento das condições de higiene e segurança no trabalho.

5 — Acatar as indicações sobre prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

6 — Cumprir as disposições legais vigentes, princípios estabelecidos por órgãos oficiais, prescrições de carácter específico, recomendações e instruções do órgão de segurança e higiene industrial, sobre higiene e segurança do trabalho, ou outras com estas relacionadas.

7 — Cumprir na execução do trabalho as normas de carácter geral e específicas do âmbito de higiene e segurança.

CAPÍTULO IV

Serviços de medicina do trabalho

Artigo 9.º

Atribuições

A empresa deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

Artigo 10.º

Competência da Área de Medicina do Trabalho

1 — Compete à Área de Medicina do Trabalho exercer as suas competências de acordo com a legislação e normas existentes de modo a salvaguardar a saúde dos trabalhadores na sua mais ampla definição.

2 — Compete à área de medicina do trabalho prestar colaboração, na sua área específica, à Comissão de Higiene e Segurança.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 11.º

Disposições finais

1 — Aos trabalhadores da Comissão de Higiene e Segurança será concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 15 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelos sindicatos outorgantes.

A frequência destas acções será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa por forma a não afectar o normal funcionamento da mesma.

2 — A empresa enviará aos sindicatos o relatório anual referido no n.º 14 do artigo 3.º do presente Regulamento.

Lisboa, 19 de Outubro de 1993.

Pela NESTE — Polímetros, S. A.:

Esa Kaarlo Juhani Lahtela.

Pela NESTE — Produtos Químicos, S. A.:

Esa Kaarlo Juhani Lahtela.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química e Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 7 de Outubro de 1993. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 18 de Outubro de 1993. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o AE/NESTE em representação dos Sindicatos:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
SE — Sindicato dos Economistas;
SICONT — Sindicatos dos Contabilistas;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SENSIQ — Sindicato de Quadros;
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Licenciados;
STSS — Sindicato dos Técnicos do Serviço Social.

Lisboa, 9 de Novembro de 1993. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes Sindicatos:

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

Lisboa, 18 de Outubro de 1993. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviço e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 2 de Novembro de 1993.

Depositado em 10 de Novembro de 1993, a fl. 37 do livro n.º 7, com o n.º 334/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

A APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços acordam na adesão ao CCT celebrado entre a já referida associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1992.

Lisboa, 15 de Julho de 1993.

Pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração;

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços;

(*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 15 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 8 de Novembro de 1993.

Depositado em 10 de Novembro de 1993, a fl. 37 do livro n.º 7, com o n.º 332/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a QUIMIGAL — Adubos, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

1 — A Quimigal — Adubos, S. A., e o SETAA — Sindicato da Alimentação, Agricultura e Florestas acordam entre si na adesão ao AE celebrado entre aquela outorgante e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1991.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Julho de 1991.

Lisboa, 19 de Outubro de 1993.

Pela QUIMIGAL — Adubos, S. A.:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Matilde Mira.

Entrado em 29 de Outubro de 1993.

Depositado em 8 de Novembro de 1993, a fl. 36 do livro n.º 7, com o n.º 329/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a QUIMIGAL — Adubos, S. A., e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Ao Abrigo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Quimigal — Adubos, S. A., por um lado, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro lado, celebram o presente acordo de adesão ao AE acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1991.

Porto, 21 de Junho de 1993.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela QUIMIGAL — Adubos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Novembro de 1993.

Depositado em 8 de Novembro de 1993, a fl. 36 do livro n.º 7, com o n.º 328/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.