

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 14

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 974\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 14	P. 501-616	15-ABRIL-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 503

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. dos Industriais de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra ..... 503
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) ..... 504
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — demersais) ..... 504
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro) ..... 505
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo) ..... 505
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo por redes de emalhar e *longline*) ..... 505
- Aviso para PE dos CCT para a indústria de betão pronto ..... 505
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal ..... 506
- CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 506
- CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — demersais) — Alteração salarial e outras ..... 534
- CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) — Alteração salarial e outras ..... 537
- CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo) — Alteração salarial e outras ..... 540
- CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro) — Alteração salarial e outras ..... 542
- CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo por redes de emalhar e *longline*) — Alteração salarial e outras ..... 544
- CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras ..... 547

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	548
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras .....	554
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras .....	557
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras ....	559
— CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	565
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal — Alteração salarial e outra .....	567
— AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros .....	568
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	595
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras .....	604
— AE entre a SPA — Sociedade Portuguesa de Autores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração salarial e outras .....	613



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A., com sede em Lisboa, requereu autorização para laborar continuamente no seu Centro de Distribuição de Guardedeiras, sito no lugar do Sete, Vilar do Pinheiro, Guardedeiras, Vila do Conde.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para os distribuidores de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de gestão logística, designadamente a organização da sua actividade, descongestionamento dos períodos de distribuição e abastecimento dos cerca de 104 supermercados espalhados pelo País.

Assim, e considerando:

- 1) Que a actividade de distribuição desenvolvida pela empresa, no que respeita à matéria em causa, não tem enquadramento legal específico e, por outro lado, pelas suas características, é tributária da actividade industrial;
- 2) Que não existe conflitualidade na empresa;

- 3) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 4) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 5) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para os distribuidores de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 6) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A., a laborar continuamente, no seu Centro de Distribuição de Guardedeiras, sito no lugar do Sete, Vilar do Pinheiro, Guardedeiras, Vila do Conde.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 5 de Março de 1997. — O Secretário de Estado do Comércio e Turismo, *Jaime Serrão Andrez*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. dos Industriais de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de

Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgam.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional

previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Tem-se ainda em consideração a existência de um contrato colectivo de trabalho específico para trabalhadores de escritório no distrito de Leiria.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) São excepcionadas da extensão referida nas alíneas anteriores as relações de trabalho entre as entidades patronais que no distrito de Leiria prossigam a actividade regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT celebrado entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, não filiados em sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes da convenção ora estendida.

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 no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 1 de Abril de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos).**

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitánias do continente não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — demersais).**

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitánias do continente não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro).**

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitánias do continente não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo).**

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do

contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitánias do continente e actuem nas zonas do Atlântico Norte, Atlântico Sul e Sueste do Atlântico não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo e actuação filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

**Aviso para as PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo por redes de emalhar e longline).**

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitánias do continente e actuem nas zonas do Atlântico Norte e Pacífico Norte não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo e actuação filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

**Aviso para PE dos CCT para a indústria de betão pronto**

Nos termos do n.º 5 e para 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos CCT para a indústria de betão pronto celebrados entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos, entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, 13 e 14, de 29 de Março e 8 e 15 de Abril, todos de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.**

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 eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

#### **CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A denúncia da presente Convenção Colectiva de Trabalho far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e as entidades destinatárias devem responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Condições de admissão e carreira profissional**

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

1.2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Dos profissionais de vendas:

Habilitações mínimas	Idade
Mínimas legais .....	18 anos.

## 2.2 — Dos serviços:

a):

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Paquete .....	Mínimas legais	16 anos.
Contínuo .....	Mínimas legais	18 anos.
Guarda .....	Mínimas legais	18 anos.
Porteiro .....	Mínimas legais	18 anos.
Telefonista .....	Mínimas legais	18 anos.
Trabalhador de limpeza .....	Mínimas legais	18 anos.
Cobrador .....	Mínimas legais	21 anos.

b) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

## 2.3 — Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral .....	12.º ano ou formação profissional equivalente.	18 anos.
Contabilista .....	Curso oficialmente reconhecido	—

## 2.4 — Dos licenciados e bacharéis:

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

b) Neste grupo estão integrados os profissionais que possuam uma formação técnica comprovada por diploma, emitido por faculdade, instituto superior ou escolas superiores reconhecidos oficialmente, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados.

c) O grau académico não pode sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade assumida.

## 2.5 — Dos equiparados:

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico, e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático.

## 2.6 — Dos profissionais em armazém:

Habilitações literárias	Idade
Mínimas legais .....	16 anos.

## 2.7 — Dos profissionais da construção civil:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Auxiliar .....	Mínimas legais	16 anos.
Aprendiz .....	Mínimas legais	17 e 18 anos.
Oficial de 2.ª .....	Mínimas legais	Maior de 18 anos.

## 2.8 — Dos profissionais electricistas:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Aprendiz .....	Frequência de cursos adequados	16 anos.
Ajudante .....	Frequência de cursos adequados	17 anos.
Pré-oficial .....	Curso oficial de electricista ...	Maior de 17 anos.

## 2.9 — Dos profissionais de laboratório:

Habilitações literárias	Idade
Curso de auxiliar de laboratório .....	16 anos.

## 2.10 — Dos profissionais metalúrgicos:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Aprendiz .....	Frequência de cursos industriais da especialidade.	16 anos.

## 3 — Carreira profissional:

### 3.1 — Dos administrativos:

a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão providos a terceiros-oficiais.

b) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções.

c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

### 3.2 — Dos licenciados e bacharéis:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A.

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A ou I-B.

c) Os graus I e II devem ser considerados como de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com o grau académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois no grau II.

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

e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau.

f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

3.3 — Dos profissionais da construção civil: as habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3.4 — Condições de admissão:

- a) Como auxiliares, só poderão ser admitidos com 16 anos de idade;
- b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores classificados como aprendizes;
- c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.<sup>a</sup>

3.4.1 — Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

3.5 — Dos profissionais electricistas:

a) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de serviço efectivo.

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados.

c) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso de oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço efectivo nesta categoria.

d) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que, na categoria de pré-oficial, tenham completado dois anos de serviço efectivo.

e) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo.

f) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

g) São considerados para os efeitos previstos na alínea c) os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, Escola de Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Emprego e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e outros equiparados.

3.6 — Dos profissionais metalúrgicos:

a) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

b) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos da alínea anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

c) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

4 — Condições gerais:

4.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência, em igualdade de circunstâncias com outros candidatos, aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

4.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser uma condicionante à admissão.

4.3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

4.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor desta convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

4.6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros e chefias, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data de início do período experimental.

4 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para outra associada, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — O regime jurídico dos contratos a termo é o previsto na lei.



2 — Sem prejuízo do disposto na lei, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

5 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 desta cláusula a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

7 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos II e III.

2 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação

desta convenção deverão reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas devem conter os seguintes elementos:

Identificação da empresa e do trabalhador;  
Número de sócio do sindicato;  
Número de inscrição na segurança social;  
Data de nascimento;  
Data de admissão e da última promoção;  
Habilitações literárias;  
Categoria profissional;  
Remuneração base, diuturnidades e outras prestações regulares;  
Número da carteira profissional.

3 — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 6.<sup>a</sup> serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão considerados em conjunto.

2 — Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso ou promoção

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda a um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.<sup>a</sup> classe, depois de dois anos de permanência na 3.<sup>a</sup> classe, e à 1.<sup>a</sup> classe, depois de quatro anos de permanência na 2.<sup>a</sup> classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazos inferiores aos indicados no n.º 2 se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

5 — Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, for requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

7 — Sempre que os motoristas de pesados desempenhem funções na auto-bomba, terão direito a um subsídio de valor igual a 2% da remuneração estipulada para o nível x da tabela salarial.

### **CAPÍTULO III**

#### **Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores**

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Deveres das empresas**

São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.º 1 da cláusula 7.<sup>a</sup>, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

- g) Nos termos da lei, afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- h) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- i) Passar atestado de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;
- j) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

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

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com zelo, diligência e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, resultados de produção ou negócios;
- g) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho;
- j) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção, diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não aten-

dam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup>;

- e) Transferir o trabalhador para outro local sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou ainda se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transferir para outra empresa por ela dominada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, têm direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e sessenta horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção no disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 45.<sup>a</sup>

4 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas directamente impostas pela mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo ao tempo gasto nas deslocações.

5 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

1 — Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horários de trabalho:

- Regular ou fixo;
- Móvel;
- Flexível;
- Turnos.

2 — Os regimes de horários a praticar são estabelecidos pela empresa, nos termos da lei e desta convenção.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior:

- a) Horário geral — quarenta horas;
- b) Administrativos e serviços — trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora — ou não inferior a meia-hora no caso de horário por turnos — nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

3 — Os trabalhadores a abranger pelo regime de horário móvel devem ser notificados com a antecedência de uma semana sobre o horário a praticar, observando-se as seguintes disposições:

- a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil, até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base;
- d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até as 7 horas (inclusive) têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

4 — A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos e de serviços deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas.

5 — a) O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores de turnos será em média anual de quarenta horas.

b) No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

c) Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

d) Os trabalhadores efectivos em regime de turnos têm direito a um período de férias anual de 23 dias úteis.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos dá lugar a um subsídio mensal designado por «subsídio de turno».

7 — O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo X da tabela salarial, constante do anexo III deste CCT, nos seguintes termos:

- a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho no turno, 10%;
- b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15%;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 20%.

8 — O subsídio de turno previsto no número anterior compreende ou inclui já o acréscimo de retribuição do trabalho nocturno prestado neste regime.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e nocturno

1 — O regime jurídico do trabalho suplementar é o previsto na lei.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, até ao limite de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador, podendo ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,50;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25.

4 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas. Desde que se proveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, haverá um intervalo de trinta minutos na primeira metade daquele período, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1290\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 455\$ para o pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas terá direito à importância de 585\$ para ceia.

6 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste oito ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

7 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

8 — A remuneração prevista no n.º 2 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

3 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 — A retribuição especial referida no n.º 1 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar, por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 3 da cláusula 15.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia útil do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para

falhas de 7855\$. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal e nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídos ou retirados os valores médios que resultam da aplicação dos regimes de comissões já acordados.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM=remuneração mensal base;  
HS=horário semanal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença, por acidente, por serviço militar ou por licença sem retribuição.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituto, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com excepção dos cargos de chefia.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração mínima em vigor do nível X por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades. Complementarmente, o limite estabelecido será ultrapassado, vencendo-se novas diuturnidades de cinco em cinco anos.

2 — As diuturnidades são atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

4 — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da segurança social, devendo requerê-lo nos prazos legais.

5 — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

6 — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferirem retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

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

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Regime de deslocações

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

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

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

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Almoço, no montante de 1290\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

4 — a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1745\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 5205\$;  
Diária completa — 8380\$;  
Pequeno-almoço — 455\$;  
Ceia — 585\$.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos.

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa.

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares.

d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

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

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa o autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Transferência do local ou base de trabalho

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

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 135 305\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Regime de seguros

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> e no da alínea b) para além de um raio de 50km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 8170 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para uma companhia de seguros.

## CAPÍTULO VII

### Refeitórios nas empresas

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Alimentação e subsídio

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.<sup>a</sup> do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 1145\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

3 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes comparticiparem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1145\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos Serviços Médico-Sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Duração das férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar

desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos dois números seguintes.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

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

8 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador das datas de início e termo fixadas para o gozo das férias com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

9 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

10 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

11 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

12 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

13 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Alteração do período de férias**

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

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

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final do mesmo, a qual terá de ser comprovada de acordo com o estipulado por lei.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Indemnizações por férias não gozadas

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio, na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias ou 14.º mês

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

2 — Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total ou igual à retribuição estipulada no número anterior, correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup>

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

4 — Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal se possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c)

do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de três dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento do ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrem e na parte da tarde do dia anterior;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- i) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstas na lei.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a i) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observados, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.



6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Licenças sem retribuição**

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O pedido de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

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

## CAPÍTULO IX

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Despedimentos**

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

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

3 — O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro, não podendo nunca ser inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior. O trabalhador tem ainda direito, quer opte pela reintegração quer não, à impor-

tância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença, nos termos da lei.

4 — O disposto para os n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula ou da data de apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- f) Inadaptação do trabalhador;
- g) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Cessação por mútuo acordo**

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Cessação por caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Redução anormal da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Rescisão pelo trabalhador

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

de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;
- h) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumam responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus cré-

ditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios, conhecidos nas empresas signatárias.

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

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

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador até aos 50 anos de idade, e de 18 ou 24 meses, respectivamente para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

## **CAPÍTULO X**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até 14 semanas após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 14 semanas e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do 1.º ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se con-

tinuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores**

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de duas horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Medicina no trabalho**

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

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias.

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Segurança social**

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Segurança social**

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de

segurança social, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas que actualmente desfrutam.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração base líquida acrescida das diuturnidades, auferida à data da baixa, e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da segurança social quando o receber.

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da segurança social, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionada nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à sua incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os tra-

balhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 27.<sup>a</sup> desta convenção.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma e sobrevivência

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem na sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - N)$$

em que  $N$  é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totaliza uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional, sendo-lhe desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$.

4 — A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre o que esta receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

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

6 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 4 desta cláusula.

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

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade das empresas

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mas correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — As empresas compartilharão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento de propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:
  - 2.º ciclo do ensino básico — 10 720\$;
  - 3.º ciclo do ensino básico — 16 665\$;
  - Cursos complementares e médios — 27 260\$;
  - Cursos superiores — 35 950\$;
- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;
- c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador, para beneficiar do estipulado nos números anteriores, deverá fazer prova anual de aproveitamento em pelo menos 50% das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados; no casos contrário, perderá o direito a esta regalia.

### CAPÍTULO XIII

#### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensões registadas, para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — Serão assegurados aos trabalhadores suficientes garantias de defesa.

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo no original.

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias.

c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4.

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

5 — O processo disciplinar é nulo desde que se verifiquem os vícios previstos na lei para a sua declaração.

6 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento da retribuição.

7 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

8 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

9 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

10 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

11 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias, e, em cada ano civil, o total de 24 dias.

12 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

13 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 9 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

14 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 45.<sup>a</sup>;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Multas**

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego, conforme o estipulado na lei.

## CAPÍTULO XIV

### **Da organização sindical dos trabalhadores**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Comunicação à empresa**

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Comissões sindicais**

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os elementos das comissões sindicais, os delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de segurança social ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudanças injustificadas de serviço ou do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

Sempre que as reuniões da comissão sindical ou dos delegados sindicais com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na cláusula 12.<sup>a</sup>, n.º 2.

### CAPÍTULO XV

#### Da organização de comissões de trabalhadores

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

### CAPÍTULO XVI

#### Assembleia de trabalhadores

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade

de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência do local apropriado no inferior das suas instalações, sempre que necessário.

### CAPÍTULO XVII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável da CCT

A presente convenção é globalmente mais favorável do que a que substitui.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Interpretação das disposições da CCT

Para interpretação das disposições da presente convenção colectiva é competente a comissão paritária, constituída nos termos da lei, a qual será formulada por quatro representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionadas

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

### ANEXO I

#### Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham duas ou três classes:

a) Duas classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2. <sup>a</sup> .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Três classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
De 2. <sup>a</sup> .....	—	1	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades, os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado um ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver um, desde que haja oficiais.

## ANEXO II

### Definições de funções

*Ajudante de motorista de pesados.* — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

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

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de infor-

mação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Auxiliar de fabrico.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controlo de betão e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas destas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

*Bate-chapas.* — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçaria, soldadura oxiacetilénica, afinação de portas, fechos e frisos, pará-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

*Assistente (administrativo, comercial, produção, manutenção, de controlo de qualidade).* — É o trabalhador que na área administrativa, comercial de produção, de manutenção e controlo de qualidade, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de paga-



mento e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobrança e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

*Chefe de bombagem.* — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é o responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção, sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo; é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

*Chefe de central de betão.* — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

*Condutor-manobrador.* — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre pro-

blemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, proveitos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Contínuo.* — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes e efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas, textos e mapas baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo e operar em telex.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado de central de betão.* — É o trabalhador que orienta os trabalhadores de uma central de betão, excepção dos trabalhadores administrativos. Compete-lhe assegurar o bom funcionamento dos serviços, podendo, ainda, executar as tarefas do expedidor-controlador.

*Encarregado de fabrico de blocos.* — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização das centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gasóleo e gás; é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

*Escolhedor.* — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou *stock*.

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Escrivão principal.* — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escrevãos.

*Estagiário de escritório.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

*Expedidor-controlador.* — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobrador da central.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições a fim de manter as existências de acordo com os *stocks* mínimos.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina de ferramentas.

*Guarda.* — É o trabalhador com mais de 21 anos de idade que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

*Empregado de serviço externo.* — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas; faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

*Licenciado ou bacharel do grau 1.* — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elaborar especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

*Licenciado ou bacharel do grau 2.* — É o trabalhador que:

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

*Licenciado ou bacharel do grau 3.* — É o trabalhador que:

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

*Licenciado ou bacharel do grau 4.* — É o trabalhador que:

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

- b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independente.

*Licenciado ou bacharel do grau 5.* — É o trabalhador que:

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

*Licenciado ou bacharel do grau 6.* — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção,

assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

**Mecânico (mecânico auto).** — É o trabalhador que detecta e repara as avarias mecânicas, afina, monta, e desmonta órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

**Motorista (pesados e ligeiros).** — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobomba) executa as operações necessárias para a boa bombagem e descarga do material, sendo coadjuvado por um ajudante de motorista sempre que a empresa o determine. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobetonreira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água, o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

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

**Oficial principal (electricista e metalúrgico).** — É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

**Operador de central de betão.** — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas, prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora

na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

**Operador de «drag-line».** — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

**Operador de máquinas de blocos.** — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz predominantemente os serviços enumerados para os contínuos.

**Praticante metalúrgico.** — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

**Prensador.** — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

**Pré-oficial electricista.** — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Preparador auxiliar de laboratório.** — É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

**Preparador de laboratório.** — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

**Programador.** — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tra-

tamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Programador de trabalho.* — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização de mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

*Secretário de gerência ou administração.* — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

*Secretário.* — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

*Servente.* — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Soldador.* — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

*Subcheefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

*Técnico de betão.* — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às

solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas de betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, consequentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

*Técnico de electrónica industrial.* — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; faz o controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, por desenho ou peça modelo; se necessário, executa cálculos e prepara as ferramentas que utiliza.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se dedica à limpeza das instalações.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado .....	433 000\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado .....	382 800\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado .....	331 000\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado .....	275 000\$00
V	Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado .....	224 300\$00
VI-A	Assistente administrativo ..... Assistente comercial ..... Assistente de produção ..... Assistente de manutenção ..... Assistente de controlo de qualidade .....	204 500\$00
VI-B	Chefe de bombagem ..... Chefe de central ..... Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Secretário de gerência ou administração II ..... Técnico de betão ..... Tesoureiro ..... Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado .....	184 800\$00
VII	Encarregado de central de betão .... Inspector de vendas ..... Subchefe de secção ..... Bacharel do grau I-A ou equiparado .....	169 200\$00
VIII	Escrutário principal ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de fabrico de blocos ... Oficial principal (electricista e metalúrgico) ..... Secretário de gerência ou administração ..... Técnico de electrónica industrial .... Vendedor .....	154 700\$00
IX	Expedidor-controlador ..... Preparador de trabalho ..... Programador de trabalho ..... Secretário .....	142 600\$00
X	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados com mais de seis meses ..... Oficial electricista com mais de três anos ..... Operador de central de betão ..... Preparador de laboratório ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	140 500\$00
XII	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Condutor-manobrador com mais de três anos ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	125 400\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XII	Motorista de pesados até seis meses ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até três anos .... Operador de <i>drag-line</i> ..... Operador de máquinas de blocos ... Prensador ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador .....	125 400\$00
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Condutor-manobrador até três anos ..... Escrutário de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de serviços externos .... Mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	125 400\$00
XIII	Contínuo ..... Escolhedor ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano .... Preparador auxiliar de laboratório ...	118 000\$00
XIV	Auxiliar de fabrico ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de escritório do 2. <sup>o</sup> ano ... Guarda ..... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .... Servente .....	112 200\$00
XVI	Ajudante oficial electricista (1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos) ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de escritório do 1. <sup>o</sup> ano ... Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ... Trabalhador de limpeza .....	89 900\$00
XVI	Aprendiz de electricista ..... Aprendiz metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ou de 17 anos ..... Paquete do 2. <sup>o</sup> ano ou de 17 anos ...	58 900\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ou de 16 anos ..... Paquete do 1. <sup>o</sup> ano ou de 16 anos ...	52 800\$00

#### ANEXO IV

#### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou comissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de segurança

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prover acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção do Trabalho e do departamento competente do Ministério do Emprego e Segurança Social.

2 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos das empresas

As empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre a segurança, saúde e higiene no trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Encarregado de segurança — Suas atribuições

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar de questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Reuniões das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

3 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducado profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Zelar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Regulamento de higiene

#### I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a ope-

ração de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incômodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento do ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores, e dar aos locais e ao equipamento destes uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial, quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se dar-lhe preferência.

#### IV — Temperatura

11 — Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem dos trabalhadores e ainda as



instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento do ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

#### V — Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

#### VI — Água potável

15 — a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja expressada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água.

#### VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

#### IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

#### XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

#### XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e seguindo riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas e estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, ao menos, uma vez por mês, sendo de novo guardado nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

#### XIV — Medidas a tomar contra a propagação das doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Regulamentos de segurança no trabalho

#### XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

#### XVII — Modelo

34 — Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das diversas instalações da empresa;
- b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;
- c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;
- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndio;
- f) Número de lavabos, balneários e instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;
- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controlo, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 9 de Dezembro de 1996.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — 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;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos e Abrasivos, Vidro e Similares;

José Luís Carapinha Rei.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos dos Quadros:  
Ana Paula Ferreira Lucas Casalini.

Pelo SETACCOP — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITECOP — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio Locais:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros credencia Ana Paula Ferreira Lucas Casalini para assinatura de revisão do CCT/betão pronto em representação dos seguintes sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 49 do livro n.º 8, com o n.º 60/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — demersais) — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A presente convenção produz efeitos a 1 de Março de 1997.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Alimentação a bordo

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade do armador, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirá com uma verba de 850\$ diários por tripulante.

2 — Será ainda facultada à tripulação o levantamento do peixe necessário à confecção das refeições nos pesqueiros e no regresso, até ao porto de armamento.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime de férias

1 — Todos os tripulantes abrangidos pela presente convenção têm direito em cada ano civil a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — Quando o início da prestação do trabalho ocorre no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — O período de férias é proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado em cada ano e não poderá ser inferior a 11 dias úteis.

5 — O tripulante contratado a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos no regime geral do contrato individual de trabalho, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do tripulante.

7 — Ao cessar o contrato de trabalho, o tripulante tem direito à remuneração das férias vencidas e não gozadas.

8 — A remuneração relativa ao período de férias será a soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria, e o respectivo subsídio é de igual montante.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de serviço no mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal ou 13.º mês, uma quantia de montante igual ao vencimento fixo de mar, não podendo ser inferior ao ordenado mínimo nacional para a indústria.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores inscritos marítimos que não completarem um ano ao serviço do armador em 1 de Dezembro receberão o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Falecimento e seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

1 — A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade permanente, por acidentes de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 10 000 000\$, que será pago ao próprio

ou seus herdeiros, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão de conta do armador, obrigando-se o mesmo à trasladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

4 — Se o tripulante falecer em serviço para a salvação da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a duração da viagem.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Repatriamento

1 — Todo o marítimo tem direito a ser repatriado em qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Quando possui um contrato a termo certo ou para uma viagem específica que termine num país estrangeiro;
- b) Quando acabe o período de pré-aviso dado de acordo com as disposições do contrato matrícula ou do contrato de trabalho do marítimo;
- c) Em caso de doença ou acidente ou de qualquer outra razão médica que exija o seu repatriamento, condicionado à correspondente autorização médica para poder viajar;
- d) Em caso de naufrágio;
- e) Quando o armador não puder continuar cumprindo as suas obrigações legais ou contratuais como empregador do marítimo, em caso de falência, venda de navio, mudança de registo do navio ou qualquer outro motivo análogo;
- f) Quando um navio se dirija para uma zona de guerra, tal como a defina a legislação nacional ou as seguradoras, para a qual o marítimo não consinta em ir;
- g) Em caso de termo ou interrupção de emprego do marítimo como consequência de decisão judicial transitada em julgado ou em caso de o emprego ter terminado ou ainda por qualquer outro motivo similar.

2 — Para além do previsto no número anterior, o marítimo tem ainda direito ao repatriamento no final de um período de seis meses de viagem.

3 — O repatriamento será efectuado para a localidade de residência do marítimo, ou porto de recrutamento, ou local previsto no contrato individual de trabalho.

4 — O marítimo tem direito a escolher de entre os diferentes locais de destino previstos aquele para que deseja ser repatriado.

5 — Incumbe ao armador ou seu representante a responsabilidade de organizar o repatriamento por meios apropriados e rápidos. O meio de transporte normal será a via aérea.

6 — O repatriamento é custeado pelo armador e compreenderá:

- a) A passagem até ao destino escolhido para o repatriamento, em conformidade com o n.º 3 desta cláusula;
- b) O alojamento e a alimentação desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- c) A retribuição e demais prestações a que teria direito se estivesse embarcado, desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- d) Transporte até 30 kg de bagagem pessoal do marítimo até ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- e) O tratamento médico, se for necessário, até que o estado do marítimo lhe permita viajar até ao porto escolhido para repatriamento.

7 — Quando o repatriamento tenha lugar por razão imputável ao marítimo, como causa de infracção grave às obrigações, poderá o armador recuperar total ou parcialmente o custo do repatriamento, através de acção judicial accionada para o efeito.

8 — Caso o armador não tome as necessárias disposições para o repatriamento a que o marítimo tenha direito ou não pague o custo respectivo, deverão as autoridades portuguesas mais próximas organizar o repatriamento do marítimo, assumindo os respectivos custos, apresentando posteriormente ao armador os gastos efectuados para que este reembolse aquelas autoridades.

9 — O passaporte ou qualquer outro documento de identidade necessário para o repatriamento farão parte do custo do repatriamento.

10 — O tempo de espera para repatriamento e o tempo de viagem de repatriamento não serão descontados nas férias ou folgas.

11 — O repatriamento será considerado efectuado quando o marítimo chegue ao local de destino, em conformidade com o disposto no n.º 3 desta cláusula, ou quando o marítimo não reivindique o seu direito ao repatriamento no prazo de 60 dias após o período previsto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Indemnização por perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 250 000\$ por tripulante.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais salvos ou os que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

5 — Para além do valor referido no n.º 2 desta cláusula e nas mesmas condições do n.º 1, haverá direito a indemnização por material profissional que o tripulante tenha a bordo, desde que o tenha declarado junto da entidade empregadora.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — Os armadores farão os descontos das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, de acordo com a Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, desde que os sindicatos ou os próprios enviem as declarações devidamente assinadas.

2 — A relação da tripulação deve ser enviada aos sindicatos até 10 dias depois da saída do navio.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Descarga

A tripulação fará a descarga do navio sempre que for determinado pelo armador ou seu representante legal (capitão ou mestre do largo pescador) de forma a favorecer a exploração do navio. Este serviço eventual será remunerado pela quantia de 360\$ por tonelada e por tripulante que efectuar a descarga.

#### ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categorias	Soldadas fixas de mar	Soldadas fixas de terra
Encarregado de pesca .....	67 000\$00	26 500\$00
Auxiliar de pesca .....	48 500\$00	20 350\$00
Contramestre .....	43 000\$00	19 050\$00
Mestre de redes .....	43 000\$00	19 050\$00
Primeiro-motorista .....	67 000\$00	26 500\$00
Segundo-motorista .....	48 500\$00	20 350\$00
Terceiro-motorista .....	43 000\$00	19 050\$00
Ajudante de motorista .....	33 000\$00	13 700\$00
Cozinheiro .....	43 000\$00	19 050\$00
Empregado de câmaras .....	33 000\$00	13 700\$00
Marinheiro-pescador (a) .....	33 000\$00	13 700\$00
Moço-pescador .....	28 000\$00	13 700\$00

(a) O marinheiro-pescador que desempenhe as funções de ajudante de contramestre receberá ainda 380\$ por dia de viagem.

#### ANEXO IV

Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

Categorias	Importâncias
Encarregado de pesca .....	3 500\$00
Auxiliar de pesca .....	3 200\$00
Contramestre .....	3 000\$00
Mestre de redes .....	3 000\$00
Primeiro-motorista .....	3 500\$00
Segundo-motorista .....	3 200\$00
Terceiro-motorista .....	3 000\$00
Ajudante de motorista .....	2 500\$00
Cozinheiro .....	3 000\$00

Categorias	Importâncias
Empregado de câmaras .....	2 500\$00
Marinheiro-pescador (a) .....	2 500\$00
Moço-pescador (a) .....	2 200\$00

Aveiro, 24 de Março de 1997.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 49 do livro n.º 8, com o n.º 58/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

- 1 — .....
- 2 — A presente convenção produz efeitos a 1 de Março de 1997.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Alimentação a bordo**

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade do armador, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirá com uma verba de 850\$ diários por tripulante.

2 — Será ainda facultada à tripulação o levantamento do peixe necessário à confecção das refeições nos pesqueiros e no regresso até ao porto de armamento.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Regime de férias**

1 — Todos os tripulantes abrangidos pela presente convenção têm direito em cada ano civil a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — Quando o início da prestação do trabalho ocorre no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — O período de férias é proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado em cada ano e não poderá ser inferior a 11 dias úteis.

5 — O tripulante contratado a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos no regime geral do contrato individual de trabalho, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do tripulante.

7 — Ao cessar o contrato de trabalho, o tripulante tem direito à remuneração das férias vencidas e não gozadas.

8 — A remuneração relativa ao período de férias será a soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria, e o respectivo subsídio é de igual montante.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de serviço no mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal ou 13.º mês, uma quantia de montante igual ao vencimento fixo de mar, não podendo ser inferior ao ordenado mínimo nacional para a indústria.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores inscritos marítimos que não completem um ano ao serviço do armador em 1 de Dezembro receberão o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Falecimento e seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte**

1 — A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidente de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 10 000 000\$, que será pago ao próprio ou seus herdeiros, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão de conta do armador, obrigando-se o mesmo à trasladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

4 — Se o tripulante falecer em serviço para a salvação da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a duração da viagem.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Repatriamento

1 — Todo o marítimo tem direito a ser repatriado em qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Quando possui um contrato a termo certo ou para uma viagem específica que termine num país estrangeiro;
- b) Quando acabe o período de pré-aviso dado de acordo com as disposições do contrato matrícula ou do contrato de trabalho do marítimo;
- c) Em caso de doença ou acidente ou de qualquer outra razão médica que exija o seu repatriamento, condicionado à correspondente autorização médica para poder viajar;
- d) Em caso de naufrágio;
- e) Quando o armador não puder continuar cumprindo as suas obrigações legais ou contratuais como empregador do marítimo, em caso de falência, venda do navio, mudança de registo do navio ou qualquer outro motivo análogo;
- f) Quando um navio se dirija para uma zona de guerra, tal como a defina a legislação nacional ou as seguradoras, para a qual o marítimo não consinta em ir;
- g) Em caso de termo ou interrupção de emprego do marítimo como consequência de decisão judicial transitada em julgado ou em caso de o emprego ter terminado ou ainda por qualquer outro motivo similar.

2 — Para além do previsto no número anterior, o marítimo tem ainda direito ao repatriamento no final de um período de seis meses de viagem.

3 — O repatriamento será efectuado para a localidade de residência do marítimo, ou porto de recrutamento, ou local previsto no contrato individual de trabalho.

4 — O marítimo tem direito a escolher de entre os diferentes locais de destino previstos aquele para que deseja se repatriado.

5 — Incumbe ao armador ou seu representante a responsabilidade de organizar o repatriamento por meios apropriados e rápidos. O meio de transporte normal será a via aérea.

6 — O repatriamento é custeado pelo armador e compreenderá:

- a) A passagem até ao destino escolhido para o repatriamento, em conformidade com o n.º 3 desta cláusula;
- b) O alojamento e a alimentação desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- c) A retribuição e demais prestações a que teria direito se estivesse embarcado, desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;

d) Transporte até 30 kg de bagagem pessoal do marítimo até ao porto de destino escolhido para o repatriamento;

e) O tratamento médico, se for necessário, até que o estado do marítimo lhe permita viajar até ao porto escolhido para repatriamento.

7 — Quando o repatriamento tenha lugar por razão imputável ao marítimo, como causa de infracção grave às obrigações, poderá o armador recuperar total ou parcialmente o custo do repatriamento, através de acção judicial accionada para o efeito.

8 — Caso o armador não tome as necessárias disposições para o repatriamento a que o marítimo tenha direito ou não pague o custo respectivo, deverão as autoridades portuguesas mais próximas organizar o repatriamento do marítimo, assumindo os respectivos custos, apresentando posteriormente ao armador os gastos efectuados para que este reembolse aquelas autoridades.

9 — O passaporte ou qualquer outro documento de identidade necessário para o repatriamento fará parte do custo do repatriamento.

10 — O tempo de espera para repatriamento e o tempo de viagem de repatriamento não serão descontados nas férias ou folgas.

11 — O repatriamento será considerado efectuado quando o marítimo chegue ao local de destino, em conformidade com o disposto no n.º 3 desta cláusula, ou quando o marítimo não reivindique o seu direito ao repatriamento no prazo de 60 dias após o período previsto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Indemnização por perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 250 000\$ por tripulante.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais salvos ou os que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — Os armadores farão os descontos das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, de acordo com a Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, desde que os sindicatos ou os próprios enviem as declarações devidamente assinadas.

2 — A relação da tripulação deve ser enviada aos sindicatos até 10 dias depois da saída do navio.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Descarga

1 — A tripulação fará a descarga do navio sempre que for determinado pelo armador ou seu representante legal (capitão ou mestre do alto pescador) de modo a favorecer a exploração do navio. Por cada descarga na Guiné ou transbordo para o navio transportador, cada tripulante tem direito a receber um subsídio de 1875\$.

2 — O peixe a entregar para pagamento da licença de pesca será descarregado pela tripulação e sobre o mesmo não há lugar a remuneração variável.

#### ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categorias	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Mestre do alto .....	82 000\$00	32 100\$00
Mestre costeiro pescador .....	67 000\$00	26 500\$00
Primeiro-motorista .....	67 000\$00	26 500\$00
Segundo-motorista .....	48 500\$00	20 350\$00
Terceiro-motorista .....	43 000\$00	19 050\$00
Ajudante de motorista .....	33 000\$00	13 700\$00
Contramestre .....	43 000\$00	19 050\$00
Mestre de redes .....	43 000\$00	19 050\$00
Cozinheiro .....	43 000\$00	19 050\$00
Marinheiro .....	33 000\$00	13 700\$00

#### ANEXO II

Porcentagem sobre a pesca

Categorias	Porcentagem
Mestre do alto .....	4
Mestre costeiro pescador .....	2,3
Primeiro-motorista .....	2,5
Segundo-motorista .....	1,5
Terceiro-motorista .....	1,4
Ajudante de motorista .....	1,1
Contramestre .....	1,5
Mestre de redes .....	1,5
Cozinheiro .....	1,4
Marinheiro .....	1

#### ANEXO III

Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

Categorias	Importância
Mestre do alto .....	3 500\$00
Mestre costeiro pescador .....	3 500\$00
Primeiro-motorista .....	3 500\$00
Segundo-motorista .....	3 200\$00
Terceiro-motorista .....	3 000\$00
Ajudante de motorista .....	2 500\$00
Contramestre .....	3 000\$00
Mestre de redes .....	3 000\$00
Cozinheiro .....	3 000\$00
Marinheiro .....	2 500\$00

#### ANEXO IV

##### Valores mínimos de marisco e peixe para efeitos de pagamento à tripulação

Os armadores comprometem-se a melhorar estas tabelas sempre que o mercado o permita.

Camarão/gamba:

L1 — 2100\$;  
L2 — 1900\$;  
L3 — 1750\$;  
L4 — 1550\$;  
L5 (*white*) — 1150\$;  
L5 (*brown*) — 950\$;  
L6 (*white*) — 700\$;  
L6 (*brown*) — 620\$;  
L7 — 550\$;  
LR — 450\$.

Caranguejo:

Bocas — 850\$;  
Peitos — 550\$.

Peixe:

Abrótea — 160\$;  
Barbudo — 120\$;  
Bonito — 96\$;  
Choco n.ºs 1, 2 e 3 — 260\$;  
Choco n.º 4 — 280\$;  
Choco n.ºs 5 e 6 — 320\$;  
Dentão — 200\$;  
Filetes de rainha — 250\$;  
Garoupa GR (mais de 40 cm) — 700\$;  
Garoupa MD (30 cm a 40 cm) — 600\$;  
Garoupa PG (20 cm a 30 cm) — 450\$;  
Linguado GR — 320\$;  
Linguado MD — 320\$;  
Linguado PQ — 320\$;  
Língua GR (mais de 40 cm) — 280\$;  
Língua MD (30 cm a 40 cm) — 260\$;  
Mero — 360\$;  
Pargo (mais de 30 cm) — 315\$;  
Pargo (15 cm a 30 cm) — 280\$;  
Pombo (mais de 30 cm) — 200\$;  
Pombo (15 cm a 30 cm) — 150\$;  
Pampo (mais de 30 cm) — 250\$;  
Pampo (15 cm a 30 cm) — 180\$;  
Rabeta — 176\$;  
Rainha GR (60 cm a 80 cm) — 290\$;  
Rainha MD (40 cm a 60 cm) — 180\$;  
Roncador (30 cm) — 200\$;  
Roncador (15 cm a 30 cm) — 150\$;  
Salmonete — 150\$;  
Polvo (500 g a 1 kg) — 300\$;  
Polvo (1 kg a 1,5 kg) — 380\$;  
Polvo (mais de 1,5 kg) — 420\$;  
Bicuda — 150\$;  
Castanhola — 250\$;  
Juliana — 150\$;  
Carta — 125\$;  
Peixe-prata — 150\$;  
Peixe africano para descarga em Bissau — 50\$.

Aveiro, 24 de Março de 1997.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 49 do livro n.º 8, com o n.º 59/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — Esta convenção produz efeitos a partir de 1 de Março de 1997.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Alimentação e horário**

1 — A alimentação será fornecida pelo armador e igual para todos os tripulantes, de acordo com o disposto nesta cláusula e na seguinte.

2 — Nos locais de trabalho e de repasto estarão afixados quadros com escalas de serviço e as horas das principais refeições.

3 — O tempo para tomar as principais refeições (almoço e jantar) não poderá ser inferior a uma hora, e para as restantes de trinta minutos.

4 — Sempre que, por motivo imperativo de serviço, se recorra ao trabalho durante o intervalo normal das refeições será facultado posteriormente aos tripulantes afectados, dentro do seu horário normal de trabalho, uma hora para a refeição principal e trinta minutos para as restantes, período que será considerado como tempo de trabalho.

5 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este ou:

- a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de 2710\$, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 240\$;  
Almoço — 1000\$;  
Jantar — 1000\$;  
Ceia — 470\$;

6 — Em porto de armamento, o tripulante que efectue, no mínimo, cinco horas de trabalho terá direito nesse dia a uma ajuda de custo de 1000\$ ou, por opção do armador, ao fornecimento do almoço.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Falecimento e seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte**

1 — A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidentes de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 10 000 000\$, que será pago ao próprio ou seus herdeiros, salvo se o trabalhador tiver indicado outros beneficiários.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão da conta do armador, obrigando-se o mesmo à trasladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

4 — Se o tripulante falecer em serviço para a salvação da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a duração da viagem.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Repatriamento**

1 — Todo o marítimo tem direito a ser repatriado em qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Quando possui um contrato a termo certo ou para uma viagem específica que termine num país estrangeiro;
- b) Quando acabe o período de pré-aviso dado de acordo com as disposições do contrato-matrícula ou do contrato de trabalho do marítimo;
- c) Em caso de doença ou acidente ou de qualquer outra razão médica que exija o seu repatriamento, condicionado à correspondente autorização médica para poder viajar;
- d) Em caso de naufrágio;
- e) Quando o armador não puder continuar cumprindo as suas obrigações legais ou contratuais como empregador do marítimo, em caso de falência, venda de navio, mudança de registo do navio ou qualquer outro motivo análogo;
- f) Quando um navio se dirija para uma zona de guerra, tal como a define a legislação nacional ou as seguradoras, para a qual o marítimo não consinta em ir;
- g) Em caso de termo ou interrupção de emprego do marítimo como consequência de decisão judicial transitada em julgado ou em caso do emprego ter terminado, ou ainda por qualquer outro motivo similar.

2 — Para além do previsto no número anterior, o marítimo tem ainda direito ao repatriamento no final de um período de seis meses de viagem.



3 — O repatriamento será efectuado para a localidade de residência do marítimo ou porto de recrutamento.

4 — O marítimo tem direito a escolher de entre os diferentes locais de destino previstos aquele para que deseja ser repatriado.

5 — Incumbe ao armador ou seu representante a responsabilidade de organizar o repatriamento por meios apropriados e rápidos. O meio de transporte normal será a via aérea.

6 — O repatriamento é custeado pelo armador e compreenderá:

- a) A passagem até ao destino escolhido para o repatriamento, em conformidade com o n.º 3 desta cláusula;
- b) O alojamento e a alimentação desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- c) A retribuição e demais prestações a que teria direito se estivesse embarcado, desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- d) Transporte até 30 kg de bagagem pessoal do marítimo até ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- e) O tratamento médico, se for necessário, até que o estado do marítimo lhe permita viajar até ao porto escolhido para o repatriamento;

7 — Quando o repatriamento tenha lugar por razão imputável ao marítimo, como causa de infracção grave às obrigações, poderá o armador recuperar total ou parcialmente o custo do repatriamento, através de acção judicial accionada para o efeito.

8 — Caso o armador não tome as necessárias disposições para o repatriamento a que o marítimo tenha direito ou não pague o custo respectivo, deverão as autoridades portuguesas mais próximas organizar o repatriamento do marítimo, assumindo os respectivos custos, apresentando posteriormente ao armador os gastos efectuados para que este reembolse aquelas autoridades.

9 — O passaporte ou qualquer outro documento de identidade necessário para o repatriamento farão parte do custo do repatriamento.

10 — O tempo de espera para repatriamento e o tempo de viagem de repatriamento não serão descontados nas férias ou folgas.

11 — O repatriamento será considerado efectuado quando o marítimo chegue ao local de destino, em conformidade com o disposto no n.º 3 desta cláusula, ou quando o marítimo não reivindique o seu direito ao repatriamento no prazo de 60 dias após o período previsto no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante

pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 250 000\$ por tripulante.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

5 — Para além do valor referido no n.º 2 desta cláusula e nas mesmas condições do n.º 1, haverá direito a indemnização por material profissional que o tripulante tenha a bordo, desde que o tenha declarado junto da entidade empregadora.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — Os armadores farão os descontos das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, de acordo com a Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, desde que os sindicatos ou os próprios enviem as declarações devidamente assinadas.

2 — A relação da tripulação deve ser enviada aos sindicatos até 10 dias depois da saída do navio.

#### ANEXO I

##### Tabela de vencimentos

Funções	Soldada fixa no mar	Soldada fixa em terra	Presenças
Comandante .....	82 000\$00	32 100\$00	3 500\$00
Imediato .....	67 000\$00	26 500\$00	3 000\$00
Piloto .....	48 500\$00	20 350\$00	2 700\$00
Praticante de piloto .....	43 000\$00	18 870\$00	2 500\$00
Radiotécnico .....	67 000\$00	26 500\$00	3 000\$00
Chefe de máquinas .....	67 000\$00	26 500\$00	3 000\$00
Segundo-maquinista .....	48 500\$00	20 350\$00	2 700\$00
Terceiro-maquinista .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Praticante de máquinas .....	43 000\$00	18 870\$00	2 500\$00
Ajudante de motorista .....	33 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Electricista .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Enfermeiro .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Contramestre .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Mestre de redes .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Mestre de salga .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Cozinheiro .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Encarregado de filetes .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Encarregado da farinha .....	43 000\$00	19 050\$00	2 500\$00
Guincheiro .....	35 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Redeiro .....	33 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Escalador .....	33 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Salgador .....	33 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Substituto de contramestre .....	37 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Substituto de mestre de redes .....	37 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Substituto de mestre de salga .....	37 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Aprendiz de escalador .....	32 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Aprendiz de salgador .....	32 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Aprendiz de redeiro .....	32 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Ajudante de cozinheiro .....	33 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Encarregado de câmaras .....	33 000\$00	13 700\$00	2 000\$00
Pescador .....	31 800\$00	13 700\$00	2 000\$00
Moço .....	29 000\$00	13 700\$00	1 700\$00

### ANEXO III

Nas actuais condições do contrato por partes são feitas as seguintes alterações:

1 — As partes dos ajudantes de motorista são fixadas entre um mínimo de 19 e um máximo de 21 partes.

2 — As partes dos ajudantes de cozinheiro são fixadas entre um mínimo de 19 e um máximo de 21 partes.

3 — O armador assume como encargo adicional metade do aumento nas partes dos ajudantes de motorista.

Aveiro, 24 de Março de 1997.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães Oficiais da Marinha Mercante:

José Manuel Teixeira.

Entrado em 25 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 48 do Livro n.º 8, com o n.º 56/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, as quais terão eficácia a 1 de Março de 1997.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Pessoal de convés**

1 — O período de trabalho quando em pesca ou em caso de avaria no mar será, de acordo com as necessidades, até ao limite de dezasseis horas diárias.

2 — O descanso diário a navegar não pode ser inferior a doze horas, sendo oito horas consecutivas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Serviço em porto**

1 — Aquando da docagem, reparação ou apetrechamento do navio, qualquer que seja o local onde tenha lugar, o armador providenciará, para além das remunerações devidas, pela alimentação dos profissionais abrangidos por esta convenção e envolvidos em tais tarefas ou, por opção, pelo pagamento do subsídio diário por tripulante (sem distinção das funções exercidas a bordo) de 2000\$.

2 — Aos tripulantes que não possam ir dormir à sua residência o armador providenciará também o seu alojamento.

3 — Aos tripulantes envolvidos nestas tarefas serão também reembolsadas as despesas de deslocação (desde que em transporte público, à excepção de táxi) contra a apresentação de documento comprovativo, sendo contudo garantido o pagamento de apenas uma viagem por semana aos tripulantes que se encontrem alojados por conta do armador.

§ 1.º O transporte por via férrea será em 2.ª classe ou classe única, quando não houver outra.

§ 2.º O tripulante que se desloque em transporte próprio receberá uma compensação a acordar com o armador, tendo em conta a distância percorrida.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

Todo o tripulante tem direito a um subsídio de férias no valor do salário mínimo nacional para a indústria, sendo o vencimento mensal correspondente ao mês de férias igual ao valor do salário mínimo nacional para a indústria.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano ao serviço do mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, a quantia de montante igual ao salário mínimo nacional para a indústria.

2 — Aos trabalhadores que durante o período terminado em 1 de Dezembro de cada ano tenham exercido a bordo mais de uma função, o subsídio de Natal será pago proporcionalmente ao tempo e aos vencimentos fixos auferidos naquele período.

3 — O subsídio de Natal será posto a pagamento até 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Aos trabalhadores inscritos marítimos que antes da data de 1 de Dezembro deixarem de estar ao serviço

do armador será atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os tripulantes que não completem um ano ao serviço do mesmo armador em 1 de Dezembro receberão o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — Haverá três regimes de trabalho e descanso.

2 — O primeiro regime assenta no esquema de descanso semanal que vem sendo praticado e o segundo regime assenta no esquema de um dia de descanso por cada seis dias de trabalho.

3 — Cabe ao armador optar por um, conforme os seus interesses, desde que tenha a aprovação da maioria dos tripulantes do navio.

4 — O segundo regime reger-se-á pelo determinado nas alíneas seguintes e terá como contrapartida mínima um prémio mensal de 41 125\$ a favor de cada tripulante.

a) Por cada período de seis dias terá um dia de descanso, a gozar conforme for acordado pelas partes.

b) Por conveniência de ambas as partes e mediante acordo, poderá pontualmente o número de dias de descanso ser fraccionado ou acumulado, mas sempre sem prejuízo da proporcionalidade estabelecida na alínea anterior.

c) No caso de inactividade do navio por motivo de força maior (arribada por mau tempo, impraticabilidade de barras, avarias, etc.), cuja duração seja superior a vinte e quatro horas, os dias excedentes serão considerados de descanso, mas sob o limite máximo de três dias.

d) São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

Domingo de Páscoa;  
1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
25 de Dezembro.

5 — Para os navios que estejam a laborar em regime de exploração não intensiva são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

Além destes feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal ou da padroeira do porto de armamento e a terça-feira de Carnaval.

6 — O terceiro regime aplicar-se-á aos navios que estejam licenciados para operar nas costas de Espanha, Marrocos ou de outros países, que poderão ocupar os dias de descanso obrigatório na faina da pesca, à excepção do domingo de Páscoa, dia da padroeira do porto de armamento, 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

7 — Quando ocorrerem as situações previstas no número anterior, os dias de descanso passados no mar darão direito a igual número de dias de folga, a gozar em terra, de harmonia com a conveniência da pesca, e antes do início do período da próxima licença. Em alternativa, por cada dia de folga não gozada, cada tripulante tem direito a um subsídio diário de 4500\$.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Falecimento e seguro por incapacidade ou morte**

1 — Além do disposto na cláusula anterior, o armador efectuará um seguro para casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente, determinado por acidente de trabalho quando o trabalhador profissional estiver ao seu serviço, no valor global de 10 000 000\$, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes e ascendentes a cargo do falecido, salvo se o profissional tiver indicado qualquer outro beneficiário em testamento e ou apólice.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão de conta do armador, obrigando-se o mesmo à trasladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Perda de haveres**

1 — Os armadores directamente ou por intermédio de entidade seguradora indemnizarão o trabalhador pela perda, total ou parcial, dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar, na importância máxima de 100 000\$.

2 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos bens pessoais salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

Os armadores farão os descontos das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, de acordo com a Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, desde que os sindicatos ou os próprios enviem as declarações devidamente assinadas.

## ANEXO I

Tabela de vencimentos

Cargo	Vencimento mensal	Percentagem
Mestre costeiro Pescador .....	25 800\$00	4
Encarregado de pesca .....	25 800\$00	4
Mestre de navegação ou leme .....	25 800\$00	1,8
Contramestre .....	25 550\$00	1,7
Mestre de redes .....	25 550\$00	1,7
Marinheiro-pescador .....	25 500\$00	1,2
Moço pescador .....	23 950\$00	0,5
Marinheiro-cozinheiro .....	25 550\$00	1,2
Primeiro-motorista .....	26 850\$00	1,8
Segundo-motorista .....	26 350\$00	1,4
Ajudante de motorista .....	25 500\$00	1,2

### Notas

1 — Nas tabelas salariais, aquando da imobilização ou reparação, será sempre garantido o ordenado mínimo nacional para a indústria, desde que os proventos mensais não ultrapassem este valor.

2 — Nos navios onde se verifique a existência de apenas um motorista, este auferirá um prémio mensal de 28 000\$; nos navios em que se verifique a existência de dois motoristas, estes auferirão um prémio mensal de 14 000\$ cada um.

### Subsídio de reparação

Aos tripulantes que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são concedidos, além do vencimento, os subsídios abaixo indicados, por dia de trabalho, sendo considerados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias úteis de trabalho seguido.

Categoria	Importância
Meste costeiro pescador .....	2 800\$00
Encarregado de pesca .....	2 800\$00
Mestre de navegação ou de leme .....	2 800\$00
Contramestre .....	2 800\$00
Mestre de redes .....	2 800\$00
Marinheiro-pescador .....	2 800\$00
Moço pescador .....	2 800\$00
Marinheiro-cozinheiro .....	2 800\$00
Primeiro-motorista .....	3 200\$00
Segundo-motorista .....	3 060\$00
Ajudante de motorista .....	2 930\$00

Aveiro, 24 de Março de 1997.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 48 do livro n.º 8, com o n.º 55/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo por redes de emalhar e long-line) — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — Esta convenção produz efeitos a partir de 1 de Março de 1997.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Alimentação e horário

1 — A alimentação será fornecida pelo armador e igual para todos os tripulantes, de acordo com o disposto nesta cláusula e na seguinte.

2 — Nos locais de trabalho e de repasto estarão afixados quadros com escalas de serviço e as horas das principais refeições.

3 — O tempo para tomar as principais refeições (almoço e jantar) não poderá ser inferior a uma hora e, para as restantes, de trinta minutos.

4 — Sempre que, por motivo imperativo de serviço, se recorra ao trabalho durante o intervalo normal das refeições, será facultado posteriormente aos tripulantes afectados, dentro do seu horário normal de trabalho, uma hora para a refeição principal e trinta minutos para as restantes, período que será considerado como tempo de trabalho.

5 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este ou:

a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de 2710\$, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 240\$;  
Almoço — 1000\$;  
Jantar — 1000\$;  
Ceia — 470\$.

6 — Em porto de armamento, o tripulante que efectue, no mínimo, cinco horas de trabalho terá direito nesse dia a uma ajuda de custo de 1000\$ ou, por opção do armador, ao fornecimento do almoço.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Falecimento e seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

1 — A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade permanente, por acidentes de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 10 000 000\$, que será pago ao próprio ou seus herdeiros, salvo se o trabalhador tiver indicado outros beneficiários.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição

até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão por conta do armador, obrigando-se o mesmo à trasladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

4 — Se o tripulante falecer em serviço para a salvação da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a duração da viagem.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Repatriamento

1 — Todo o marítimo tem direito a ser repatriado em qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Quando possui um contrato a termo certo ou para uma viagem específica que termine num país estrangeiro;
- b) Quando acabe o período de pré-aviso dado de acordo com as disposições do contrato matrícula ou do contrato de trabalho do marítimo;
- c) Em caso de doença ou acidente ou de qualquer outra razão médica que exija o seu repatriamento, condicionado à correspondente autorização médica para poder viajar;
- d) Em caso de naufrágio;
- e) Quando o armador não puder continuar cumprindo as suas obrigações legais ou contratuais como empregador do marítimo, em caso de falência, venda de navio, mudança de registo do navio ou qualquer outro motivo análogo;
- f) Quando um navio se dirija para uma zona de guerra, tal como a defina a legislação nacional ou as seguradoras, para a qual o marítimo não consinta em ir;
- g) Em caso de termo ou interrupção de emprego do marítimo como consequência de decisão judicial transitada em julgado ou em caso de o emprego ter terminado ou ainda por qualquer outro motivo similar.

2 — Para além do previsto no número anterior, o marítimo tem ainda direito ao repatriamento no final de um período de seis meses de viagem.

3 — O repatriamento será efectuado para a localidade de residência do marítimo ou porto de recrutamento.

4 — O marítimo tem direito a escolher de entre os diferentes locais de destino previstos aquele para que deseja ser repatriado.

5 — Incumbe ao armador ou seu representante a responsabilidade de organizar o repatriamento por meios apropriados e rápidos. O meio de transporte normal será a via aérea.

6 — O repatriamento é custeado pelo armador e compreenderá:

- a) A passagem até ao destino escolhido para o repatriamento, em conformidade com o n.º 3 desta cláusula;

- b) O alojamento e a alimentação desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- c) A retribuição e demais prestações a que teria direito se estivesse embarcado, desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- d) Transporte até 30 kg de bagagem pessoal do marítimo até ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- e) O tratamento médico, se for necessário, até que o estado do marítimo lhe permita viajar até ao porto escolhido para o repatriamento.

7 — Quando o repatriamento tenha lugar por razão imputável ao marítimo, como causa de infracção grave às obrigações, poderá o armador recuperar total ou parcialmente o custo do repatriamento, através de acção judicial accionada para o efeito.

8 — Caso o armador não tome as necessárias disposições para o repatriamento a que o marítimo tenha direito ou não pague o custo respectivo, deverão as autoridades portuguesas mais próximas organizar o repatriamento do marítimo, assumindo os respectivos custos, apresentando posteriormente ao armador os gastos efectuados para que este reembolse aquelas autoridades.

9 — O passaporte ou qualquer outro documento de identidade necessário para o repatriamento fará parte do custo do repatriamento.

10 — O tempo de espera para repatriamento e o tempo de viagem de repatriamento não serão descontados nas férias ou folgas.

11 — O repatriamento será considerado efectuado quando o marítimo chegue ao local de destino, em conformidade com o disposto no n.º 3 desta cláusula, ou quando o marítimo não reivindique o seu direito ao repatriamento no prazo de 60 dias após o período previsto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 250 000\$ por tripulante.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

5 — Para além do valor referido no n.º 2 desta cláusula e nas mesmas condições do n.º 1, haverá direito

a indemnização por material profissional que o tripulante tenha a bordo, desde que o tenha declarado junto da entidade empregadora.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — Os armadores farão os descontos das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, de acordo com a Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, desde que os sindicatos ou os próprios enviem as declarações devidamente assinadas.

2 — A relação da tripulação deve ser enviada aos sindicatos até 10 dias depois da saída do navio.

#### ANEXO I

##### Vencimentos base mensais fixos

Funções ou categorias	Vencimento base mensal fixo
Capitão .....	97 000\$00
Imediato .....	92 000\$00
Chefe de máquinas .....	92 000\$00
Segundo-motorista .....	74 000\$00
Terceiro-motorista .....	62 500\$00
Ajudante de motorista .....	42 500\$00
Electricista .....	62 500\$00
Contramestre .....	62 500\$00
Cozinheiro .....	62 500\$00
Ajudante de cozinheiro .....	42 500\$00
Empregado de câmaras .....	42 500\$00
Ajudante de contramestre .....	46 000\$00
Mestre de redes .....	46 000\$00
Mestre de salga .....	46 000\$00
Pescador-patrão .....	45 000\$00
Redeiro .....	42 500\$00
Salgador .....	42 500\$00
Escalador .....	42 500\$00
Pescador maduro .....	42 500\$00
Pescador verde .....	40 000\$00
Moço .....	38 000\$00

#### ANEXO II

##### Percentagem de pesca

1 — Como complemento do vencimento base mensal fixo, os tripulantes abrangidos por esta convenção têm direito a receber no termo de cada viagem uma percentagem sobre o valor atribuído ao carregamento do navio, de acordo com o n.º 2 deste anexo, como a seguir se indica:

Funções ou categorias	Percentagem de pesca
Capitão .....	2
Imediato .....	1,10
Chefe de máquinas .....	1,30
Segundo-motorista .....	1
Terceiro-motorista .....	0,66
Ajudante de motorista .....	0,38
Electricista .....	0,66
Contramestre .....	0,66
Cozinheiro .....	0,66
Ajudante de cozinheiro .....	0,38
Encarregado de câmaras .....	0,38
Ajudante de contramestre .....	0,48
Mestre de redes .....	0,48
Mestre de salga .....	0,48
Pescador-patrão .....	0,48

Funções ou categorias	Percentagem de pesca
Redeiro .....	0,38
Salgador .....	0,38
Escalador .....	0,38
Pescador maduro .....	0,38
Pescador verde .....	0,25
Moço .....	0,22

#### ANEXO III

##### Outras remunerações fixas

1 — A função de timoneiro é remunerada com a importância de 7000\$ por viagem.

2 — A função de marinheiro-timoneiro é remunerada com a importância de 17 000\$ por viagem.

3 — O serviço de entralhe de redes é remunerado pela importância de 1250\$ por rede entalhada.

4 — A assistência às lanchas por ajudante de motorista é remunerada pela importância de 13 000\$ por mês.

5 — Nos navios de pesca directa os pescadores de emprego receberão um acréscimo de 3\$50 por quintal de bacalhau salgado verde.

#### ANEXO IV

##### Trabalho em terra

1 — O vencimento dos trabalhadores contratados para serviços por conta do armador, em terra ou a bordo, com os navios em porto de armamento, será remunerado da forma seguinte, por dia de trabalho completo efectivamente prestado:

Funções ou categorias	Vencimento diário
Capitão .....	5 100\$00
Imediato .....	4 900\$00
Chefe de máquinas .....	4 900\$00
Segundo-motorista .....	4 200\$00
Terceiro-motorista .....	4 000\$00
Ajudante de motorista .....	3 700\$00
Electricista .....	4 000\$00
Contramestre .....	4 000\$00
Cozinheiro .....	4 000\$00
Ajudante de cozinheiro .....	3 700\$00
Empregado de câmaras .....	3 700\$00
Ajudante de contramestre .....	3 800\$00
Mestre de redes .....	3 800\$00
Mestre de salga .....	3 800\$00
Pescador-patrão .....	3 700\$00
Redeiro .....	3 700\$00
Salgador .....	3 700\$00
Escalador .....	3 700\$00
Pescador maduro .....	3 700\$00
Pescador verde .....	3 300\$00
Moço .....	3 300\$00

2 — Estes valores entendem-se como tendo já incluídos todos os custos de alimentação a bordo ou fora de bordo e as despesas de deslocação de e para o navio em cada um desses dias e, em geral, no mês de trabalho.

3 — Sempre que o navio se encontrar fora do porto de armamento, os tripulantes que forem chamados para

executar tarefas compreendidas ao abrigo da cláusula 20.<sup>a</sup> ou por conveniência da empresa terão direito à remuneração fixada no n.º 1 do presente anexo.

4 — Nos casos previstos no número anterior, o armador providenciará, para além das remunerações referidas, o alojamento e alimentação, ao abrigo do n.º 5 da cláusula 21.<sup>a</sup>, assim como o pagamento dos transportes, nos termos do n.º 7 do presente anexo.

5 — Em porto de armamento, no caso de o armador fornecer a alimentação a bordo ou fora de bordo e os transportes de e para o navio nos dias de presença a bordo ou ainda o alojamento a bordo e transportes entre a residência e o porto de armamento ao fim-de-semana, aplicar-se-á a seguinte tabela de vencimentos fixos mensais:

Funções ou categorias	Vencimento mensal
Capitão .....	97 000\$00
Imediato .....	90 000\$00
Chefe de máquinas .....	90 000\$00
Segundo-motorista .....	83 000\$00
Terceiro-motorista .....	77 000\$00
Ajudante de motorista .....	62 000\$00
Electricista .....	77 000\$00
Cozinheiro .....	77 000\$00
Ajudante de cozinheiro .....	61 500\$00
Empregado de câmaras .....	61 500\$00
Ajudante de contramestre .....	66 000\$00
Mestre de redes .....	66 000\$00
Mestre de salga .....	77 000\$00
Contramestre .....	77 000\$00
Pescador-patrão .....	61 500\$00
Redeiro .....	61 500\$00
Salgador .....	61 500\$00
Escalador .....	61 500\$00
Pescador maduro .....	61 500\$00
Pescador verde .....	59 000\$00
Moço .....	56 000\$00

6 — Quando a alimentação não for fornecida a bordo, aplica-se o disposto na alínea *a*) do n.º 5 da cláusula 21.<sup>a</sup>, entendendo-se que cada refeição é devida se e quando o trabalhador se encontrar a bordo em serviço até e depois da hora normal do seu fornecimento.

7 — Quando os transportes não forem próprios do armador, serão pagos aos preços dos transportes públicos regulares mais económicos entre a residência do trabalhador e o porto onde se encontre o navio, sob a apresentação da nota de custos com os respectivos comprovantes.

Aveiro, 24 de Março de 1997.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas:  
João Carlos Matos Ramos.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães Oficiais da Marinha Mercante:  
José Manuel Teixeira.

Entrado em 25 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 49 do livro n.º 8, com o n.º 57/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

# **CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo III tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

3 — .....

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 530\$ por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2200\$.

## **ANEXO III**

### **Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	94 700\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	90 900\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	78 100\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	74 400\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico ..... Operador informático .....	72 900\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de telex ..... Estagiário de operador informático .....	65 900\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	60 900\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	52 400\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	46 700\$00
10	Paquete de 16/17 anos .....	43 700\$00

*Nota.* — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Lisboa, 3 de Março de 1997.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Março de 1997.

Depositado em 3 de Abril de 1997, a fl. 50 do livro n.º 8, com o n.º 67/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos horto-frutícolas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

## Cláusula 2.ª

### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e terão de ser revistas anualmente.

3 — .....

4 — .....

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 20.ª

##### Competência das empresas

1 — Dentro dos limites decorrentes deste CCT e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciados na lei e neste CCT.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação, no prazo máximo de 30 dias, do IDCIT, ouvido o SETAA, e consideram-se aprovados se, no prazo máximo de 30 dias após a sua recepção, não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

#### Cláusula 21.ª

##### Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste CCT.

#### Cláusula 22.ª

##### Tipos de horários

Para os efeitos deste CCT, entende-se por:

a) «Horário normal» aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo,



bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

- b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável, mas coincidente com o domínio pelo menos de dois em dois meses;
- c) «Horário de turnos em regime de laboração contínua» quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados em empresas abrangidas por este CCT, o período normal será:

- a) Quarenta e uma horas semanais a partir de 1 de Dezembro de 1996 e até 30 de Novembro de 1997;
- b) Quarenta horas semanais a partir de 1 de Dezembro de 1997.

2 — Durante a aplicabilidade da alínea a) do número anterior, a duração normal do trabalho diário, salvo se outro for o acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, será conforme o seguinte:

- a) Na segunda-feira e sexta-feira não poderá exceder oito horas/dia;
- b) Na terça-feira, quarta-feira e quinta-feira, não poderá exceder oito horas e quinze minutos/dia.

3 — Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária do horário igual ao alargamento praticado por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para o efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula, bem com as tolerâncias de ponto concedidas pelas empresas.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam com uma antecedência mínima de 15 dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho esteja assegurada por transportes colectivos existentes, as empresas garantirão os adequados transportes.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só poderão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 2000\$.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — As empresas abrangidas por este CCT, obrigam-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo SETAA.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas às entidades patronais respectivas.

6 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

7 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

- 1 — .....
- 2 — .....

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente as funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal por falhas de 4100\$.

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

.....

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

.....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

.....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

.....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

.....

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

.....

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

.....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

.....

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

.....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

.....

Cláusula 42. <sup>a</sup> Violação do direito a férias	.....
Cláusula 43. <sup>a</sup> Doença no período de férias	.....
Cláusula 44. <sup>a</sup> Regime de férias para trabalhadores, em caso de cessação e impedimento prolongado	.....
Cláusula 45. <sup>a</sup> Retribuição durante as férias	.....
Cláusula 46. <sup>a</sup> Definição de faltas	.....
Cláusula 47. <sup>a</sup> Participação de faltas	.....
Cláusula 48. <sup>a</sup> Faltas justificadas	.....
Cláusula 49. <sup>a</sup> Efeitos das faltas justificadas	.....
Cláusula 50. <sup>a</sup> Efeito das faltas injustificadas	.....
Cláusula 51. <sup>a</sup> Impedimento prolongado	.....
Cláusula 52. <sup>a</sup> Licença sem retribuição	.....
<b>CAPÍTULO VII</b> <b>Cessação do contrato de trabalho</b>	
Cláusula 53. <sup>a</sup> Formas de cessação	.....

Cláusula 54. <sup>a</sup> Cessação por mútuo acordo	.....
Cláusula 55. <sup>a</sup> Despedimentos	.....
Cláusula 56. <sup>a</sup> Justa causa de despedimento	.....
Cláusula 57. <sup>a</sup> Processo disciplinar	.....
Cláusula 57. <sup>a</sup> Inexistência de justa causa	.....
Cláusula 58. <sup>a</sup> Indemnização por despedimento	.....
Cláusula 59. <sup>a</sup> Indemnização por despedimento	.....
<b>CAPÍTULO VIII</b> <b>Disciplina</b>	
Cláusula 60. <sup>a</sup> Conceito de infracção disciplinar	.....
Cláusula 61. <sup>a</sup> Poder disciplinar	.....
Cláusula 62. <sup>a</sup> Processo disciplinar	.....
Cláusula 63. <sup>a</sup> Sanções disciplinares	.....
Cláusula 64. <sup>a</sup> Prescrição da infracção disciplinar	.....

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

.....

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

.....

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

.....

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — .....

a) .....

b) Alimentação e alojamento no valor de :

Pequeno-almoço — 390\$;

Almoço ou jantar — 1500\$;

Ceia — 1000\$;

c) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

.....

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Seguro de pessoal deslocado

.....

## CAPÍTULO XI

### Garantias sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitório e subsídio de alimentação

1 — .....

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição de 430\$ diários.

3 — .....

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Infantários para os filhos dos trabalhadores

.....

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

.....

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

.....

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

.....

## CAPÍTULO XIII

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

.....

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do contrato colectivo

.....

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Rectroactividade

.....

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

.....

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora de campanha

.....

# Cláusula 81.<sup>a</sup>

## Garantia da manutenção das regalias

### ANEXO I

#### Condições específicas

### ANEXO II

#### Definição de funções

### ANEXO III

#### Retribuições mínimas mensais

##### Tabela salarial

Grau	Categorias	Remuneração mínima mensal
0	Director-geral ..... Profissional de engenharia (grau VI) ....	150 300\$00
1	Adjunto do director-geral ..... Director de serviços ..... Profissional de engenharia (grau V) ....	125 400\$00
1	Adjunto do director de serviços ..... Analista de informática ..... Profissional de engenharia (grau IV) ....	115 400\$00
3	Profissional de engenharia (grau III) ....	100 500\$00
4	Chefe de serviços ..... Contabilistas ..... Profissional de engenharia (grau II) .... Programador de informática ..... Tesoureiro .....	89 400\$00
5	Profissional de engenharia (grau I-B) ....	82 600\$00
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) ..... Chefe de secção de escritório ..... Chefe de secção de manutenção ..... Chefe de secção de produção ..... Chefe de sector de secos ..... Chefe de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de construção civil ..... Encarregado de electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Encarregado de sanidade industrial ..... Fogoeiro-encarregado ..... Guarda-livros ..... Profissional de engenharia (grau I-A) ....	76 000\$00
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) ..... Analista principal ..... Chefe de equipa de electricista ..... Chefe de equipa de metalúrgico ..... Chefe de equipa de produção ..... Controlador de produção principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Enfermeiro ..... Escrutário principal ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção .....	71 100\$00

Grau	Categorias	Remuneração mínima mensal
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Agente técnico agrícola (até dois anos) ... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente agrícola de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Classificador de matéria-prima de 1. <sup>a</sup> .... Controlador de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de sanidade industrial ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Ecónomo ..... Educadora infantil ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Formulador ou reparador ..... Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> .. Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Montador ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ... Motorista de pesados ..... Oficial electricista ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador qualificado de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup> .. Promotor de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	67 800\$00
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Assistente agrícola de 2. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Classificador de matéria-prima de 2. <sup>a</sup> .... Cobrador ..... Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> ..... Conferente ..... Controlador de produção de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Desmanchador-cortador de carnes ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> .. Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Moleiro ..... Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> ... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador qualificado de 2. <sup>a</sup> ..... Operador semiquualificado de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de telex ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de automóveis ou máquinas de 2. <sup>a</sup> .. Pintor de construção civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	63 250\$00

Grau	Categorias	Remuneração mínima mensal
10	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Agente técnico agrícola estagiário ..... Ajudante de motorista ..... Auxiliar de educadora infantil ..... Auxiliar de enfermagem ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção de 3. <sup>a</sup> ..... Controlador de vasilhame de parque ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Encarregado de campo de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregador de ferramentas, materiais e produtos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador ..... Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de latoaria e vazio ..... Operador semiqualeificado de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de construção civil de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	62 000\$00
11	Barrileiro ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo ..... Cozinheiro sem carteira profissional ..... Empregado de balcão ..... Encarregado de campo de 2. <sup>a</sup> ..... Guarda ou rondista ..... Monitor de grupo ..... Operador ..... Porteiro ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Preparador de laboratório ..... Tractorista agrícola .....	61 500\$00
12	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Ajudante de fogoeiro do 2.º ano ..... Analista estagiário do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Caixoteiro ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Empregado de refeitório ..... Engarrafador/enfrascador ..... Estagiário do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano ..... Trabalhador indiferenciado .....	60 550\$00
13	Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Ajudante de fogoeiro do 1.º ano ..... Analista estagiário do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano ..... Trabalhador de serviços auxiliares ..... Trabalhador de viveiros agrícolas qualificado .....	60 500\$00
14	Aprendiz de 17 anos ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante de caixeiro de 17 anos .....	45 000\$00

Grau	Categorias	Remuneração mínima mensal
15	Aprendiz de 16 anos ..... Paquete de 16 anos ..... Praticante de caixeiro de 16 anos .....	43 950\$00

Lisboa, 17 de Março de 1997.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio.*

Entrado em 26 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 48 do livro n.º 8, com o n.º 54/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1996, dá nova redacção à seguinte matéria:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997, sendo revistas anualmente.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Duração do trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e uma horas semanais, passando a quarenta horas semanais a partir de 1 de Dezembro de 1997, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Retribuições**

4 — Os trabalhadores que exerçam, predominantemente, funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4100\$.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — .....

a) .....

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — 390\$;  
Almoço ou jantar — 1500\$;  
Ceia — 1000\$.

c) .....

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitório e subsídio de alimentação

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição de 430\$.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grau	Categoria	Remuneração mínima mensal
0	.....	150 300\$00
1	.....	125 400\$00
2	.....	115 400\$00
3	.....	100 500\$00
4	.....	89 400\$00
5	.....	82 600\$00
6	.....	76 000\$00
7	.....	71 100\$00
8	.....	67 800\$00
9	.....	63 250\$00
10	.....	62 000\$00
11	.....	61 050\$00
12	.....	60 550\$00
13	.....	60 500\$00
14	.....	45 000\$00
15	.....	43 950\$00

Lisboa, 7 de Março de 1997.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 31 de Março de 1996. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Lisboa, 12 de Março de 1997. — Pelo 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 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.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 12 de Março de 1997. — Pelo Secretariado, *Álvaro António Branco.*

#### 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 Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;



Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 30 de Março de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 10 de Março de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 12 de Março de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 1 de Abril de 1997.

Depositado em 2 de Abril de 1997, a fl. 50 do livro n.º 8, com o n.º 63/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras.**

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Julho de 1982, e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1996, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

.....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

.....

8 — Para os efeitos do número anterior e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de 1550\$.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Retribuições

.....

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4000\$.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

.....

- 5 — .....
- a) .....
- b) Pequeno-almoço — 350\$;
- c) Almoço ou jantar — 1550\$.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

.....

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 500\$, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup>, que atribuirão um subsídio diário de 320\$.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Pequeníssimas empresas

.....

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores em 2000\$ em relação ao salário mínimo nacional.

#### ANEXO II

##### Definição de funções

.....

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Proceda ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	.....	155 400\$00
1	.....	141 200\$00
2	.....	117 400\$00
3	.....	106 000\$00
4	.....	92 200\$00
5	.....	86 400\$00
6	.....	79 400\$00
7	.....	76 100\$00
8	{ Auxiliar de armazém .....	71 650\$00
9	.....	67 000\$00
10	.....	66 350\$00
11	.....	55 150\$00
12	.....	49 850\$00
13	.....	49 000\$00

Lisboa, 7 de Março de 1997.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 31 de Março de 1996. — Pela Direcção 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 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.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 1 de Abril de 1997.

Depositado em 2 de Abril de 1997, a fl. 50 do livro n.º 8, com o n.º 64/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas representadas pela associação sindical outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Duração e prestação de trabalho**

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Competência da empresa**

1 — Dentro dos limites decorrentes deste CCT e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciados na lei e neste CCT.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos a aprovação, no prazo máximo de 30 dias, do IDCIT, ouvido o SETAA, e consideram-se aprovados se, no prazo máximo de 30 dias após a sua recepção, não foram objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho — Definição e fixação**

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

2 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho serão considerados por actividade e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste CCT.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Tipos de horário**

Para os efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) «Horário normal» aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas;
- b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável, mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) «Horário de turnos em regime de laboração contínua» quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados em empresas abrangidas por este CCT, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2 — A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária do horário igual ao alargamento praticado por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar para o efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula, bem como tolerâncias de ponto concedidas pelas empresas.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam com uma antecedência mínima de 15 dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, as empresas garantirão os adequados transportes.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só poderão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário era pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 2000\$.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalhos por turnos

1 — As empresas abrangidas por este CCT, obrigam-se a fixar em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados na medida do possível de acordo com os interesses e as preferências

manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após períodos de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode se feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo SETAA.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas às entidades patronais respectivas.

6 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direitos a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

7 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o Domingo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de 1550\$.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

.....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

.....

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal

.....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

.....

## CAPÍTULO V

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Retribuição

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4000\$.  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Tempo e forma de pagamento

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho nocturno

.....

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho suplementar

.....

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

.....

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

.....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

- 1 — .....  
2 — .....

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Feritados

.....

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Período e época de férias

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....  
10 — .....

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Indisponibilidade do direito a férias

.....

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

.....

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

.....

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

- 1 — .....  
2 — .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Participação de faltas**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Consequências das faltas justificadas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Consequências das faltas não justificadas**

.....

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Formas de cessação**

.....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Cessação por mútuo acordo**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Despedimentos**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Justa causa de despedimento**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar em caso de despedimento**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Inexistência de justa causa**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Indemnização por despedimento**

.....

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Conceito de infracção disciplinar**

.....

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

.....

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

.....

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Prescrição da infracção disciplinar**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Protecção da maternidade e paternidade**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**CAPÍTULO X**

**Trabalho fora do local habitual**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Pequeno-almoço — 350\$;

c) Almoço ou jantar — 1550\$.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

**CAPÍTULO XI**

**Segurança social e outras regalias sociais**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença**

.....

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Complemento de pensão de reforma**

.....

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

1 — .....

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 500\$ diários, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup>, que atribuirão um subsídio de refeição diário de 320\$.

3 — .....

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — .....

2 — .....

## CAPÍTULO XIII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

.....

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Instalações

.....

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do contrato colectivo

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

## CAPÍTULO XV

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e vigorarão por um período de 12 meses.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

.....

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Pequeníssimas empresas

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados salários superiores em 2000\$ em relação ao salário mínimo nacional.

## ANEXO I

### Condições específicas

.....

## ANEXO II

### Definição de funções

.....

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que, nos armazéns, auxilia nos trabalhos desta secção. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	Director de serviços/divisão .....	155 400\$00
1	Chefe de serviços/departamento .....	141 200\$00
2	Encarregado fabril .....	117 400\$00
	Encarregado de laboratório .....	
	Encarregado de manutenção .....	
	Chefe de vendas .....	



Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
3	Ajudante de encarregado fabril ..... Chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro .....	106 000\$00
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas ou outros) ..... Fogoeiro principal ..... Escriturário principal ..... Secretário de direcção .....	92 200\$00
5	Analista ..... Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Inspector de vendas ..... Motorista de pesados ..... Motorista-vendedor-distribuidor ..... Oficial electricista ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	86 400\$00
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de fritadeira ..... Operador de máquinas de empacotar .... Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos ..... Operador de tratamento de água e esgotos Torrador de frutos secos .....	79 400\$00
7	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	76 100\$00
8	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor ..... Auxiliar de armazém ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Demonstrador ..... Fogueteiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista .....	71 650\$00
9	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ..... Porteiro ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente .....	67 000\$00
10	Contínuo ..... Embalador ..... Escolhedor .....	66 350\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
11	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	55 150\$00
12	Aprendiz de 17 anos ..... Paquete de 17 anos .....	49 850\$00
13	Aprendiz de 16 anos ..... Paquete de 16 anos .....	49 000\$00

Lisboa, 17 de Março de 1997.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio.*

Entrado em 26 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 48 do livro n.º 8, com o n.º 53/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional e representadas pelas associações outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legal, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por novo contrato.

2 — A tabela salarial bem como o restante clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será distribuído por cinco dias e meio, de segunda-feira a sábado, e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem

prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

8 — O horário de trabalho em regime de turnos rotativos terá a duração de quarenta horas semanais, segundo o esquema constante deste contrato ou qualquer outro equivalente que conduza à mesma duração e que tenha o acordo dos trabalhadores.

Para este efeito, o pessoal de três turnos rotativos gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar no segundo turno (8 horas-16 horas), ou seja, de quinta-feira a quarta-feira da semana seguinte.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1010\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 560\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Grupos	Remuneração
02 .....	149 150\$00
01 .....	129 600\$00
0 .....	102 200\$00
1 .....	99 400\$00
2 .....	90 000\$00
3 .....	80 600\$00
4 .....	74 500\$00
5 .....	68 000\$00
6 .....	64 100\$00
7 .....	63 150\$00
8 .....	62 500\$00
9 .....	56 750\$00
10 .....	55 300\$00
11 .....	50 000\$00
12 .....	45 200\$00
13 .....	42 600\$00

Lisboa, 10 de Março de 1997.

Pela APICC — Associação Portuguesa de Industriais da Cerâmica de Construção:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (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 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.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 25 de Março de 1997.

Depositado em 3 de Abril de 1997, a fl. 50 do livro n.º 8, com o n.º 65/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal — Alteração salarial e outra.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

O anexo II e demais cláusulas aplicam-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e obrigam, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outra, os trabalhadores das categorias previstas no anexo I representados pela associação sindical outorgante.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

### **CAPÍTULO III**

#### **Retribuições mínimas de trabalho**

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

1 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 15.<sup>a</sup> e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a 2320\$.

### **ANEXO II**

#### **Enquadramento profissional e remunerações mínimas**

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima
I	.....	136 000\$00
II	.....	128 000\$00
III	.....	119 500\$00
IV	.....	109 000\$00
V	.....	95 000\$00
VI	.....	88 700\$00
VII	.....	76 000\$00
VIII	.....	73 500\$00
IX	.....	57 500\$00
X	.....	53 000\$00
XI	.....	50 500\$00

#### **Disposição final**

Com a entrada em vigor nas empresas da presente revisão do contrato, nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

*Nota.* — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT aplicável que não constam na presente revisão.

Lisboa, 19 de Março de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

*Álvaro António Branco.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-  
-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 19 de Março de 1997. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 48 do livro  
n.º 8, com o n.º 51/97, nos termos do artigo 24.º do  
Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portu-  
gal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empre-  
gados, Técnicos e Assalariados da Construção  
Civil, Obras Públicas e Afins e outros.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em  
todo o território nacional e obriga, por uma parte, a  
BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e por outra,  
os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações  
sindicais subscritoras desta convenção colectiva.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após  
a sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*,  
sendo o seu período de vigência de 12 meses.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão  
pelas normas legais que estiverem em vigor.

**CAPÍTULO II**

**Actividade sindical no interior da empresa**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Actividade sindical na empresa — Disposições gerais**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a  
desenvolver actividade sindical no interior da empresa,  
nomeadamente através de delegados sindicais, comis-  
sões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direc-  
ção ou órgão equivalente de uma associação sindical  
dispõem, para o exercício das suas funções, de um cré-  
dito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício  
das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas,

ou de oito horas tratando-se de delegados que façam  
parte da comissão intersindical de delegados da  
empresa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Reuniões**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante  
o horário normal de trabalho até ao limite máximo de  
quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos,  
como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da nor-  
malidade de laboração nos casos de trabalho por turnos,  
de trabalho suplementar e de assistência aos utentes,  
desde que, nos restantes casos, assegurem o funciona-  
mento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só  
podem ser convocadas pela comissão intersindical de  
delegados da empresa ou, não se encontrando esta cons-  
tituída, pela comissão sindical de delegados respectiva,  
desde que, neste caso, não resulte excedido o limite  
proporcional do crédito de tempo legalmente fixado  
para o efeito, em função da representatividade das cor-  
respondentes organizações sindicais.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos ter-  
mos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar  
à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores  
interessados, com antecedência mínima de um dia, a  
data e a hora em que pretendem que elas se efectuem,  
devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais  
existentes para o efeito nos termos previstos no n.º 2  
da cláusula 6.<sup>a</sup>

4 — Os membros dos corpos gerentes das organiza-  
ções sindicais, desde que devidamente credenciados pelo  
sindicato respectivo, podem participar nas reuniões,  
mediante comunicação à empresa com a antecedência  
mínima de seis horas.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes  
para desempenhar todas as funções que lhe são atri-  
buídas neste acordo e na lei, com observância dos pre-  
ceitos neles estabelecidos.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no  
interior da empresa textos, convocatórias, comunicações  
ou informações relativos à vida sindical e aos interesses  
sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como pro-  
ceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer  
dos casos, da laboração normal da unidade, instalação  
ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pela  
empresa ou por quem a representa, ouvidos os delegados  
sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer,  
no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no  
interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das nor-  
mas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Instalação das comissões**

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções, com carácter permanente ou transitório, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Número de delegados por sindicato**

1 — O número máximo de delegados sindicais da empresa a quem são atribuídos créditos de horas e conhecidos os direitos e garantias previstos na lei é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula  $6 + \left(\frac{n-500}{200}\right)$ , representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais**

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste AE.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a termo, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a 10 dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados da empresa.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Carreiras profissionais**

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — A empresa poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no AE para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já nas mesmas integradas em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pela empresa, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Classificação dos trabalhadores**

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — A empresa não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste AE, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 78.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e, bem assim, os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.º, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste AE.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE.

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A empresa é obrigada a enviar aos sindicatos, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas da empresa, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a :

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Promover e facilitar, quando o interesse de ambas as partes o justifique, a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação do seu nível profissional;
- h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do posto de trabalho que lhe estiver atribuído, salvo em circunstâncias anormais e a título excepcional;
- j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, mesmo quando ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições.

2 — A empresa deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;
- j) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- k) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É vedado à empresa:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- c) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste AE e na lei;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

- h) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados os direitos do trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no AE.

2 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, a estrutura representativa dos trabalhadores.

3 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a passar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes no sentido da disponibilidade do trabalhador para o efeito.

5 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

6 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam 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 para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

7 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste AE, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

8 — A empresa deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

9 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo da empresa, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo que essa absorção não exceda:

- a) 30% no primeiro aumento;
- b) 35% no segundo aumento;
- c) 35% no terceiro aumento.

10 — Os trabalhadores admitidos até final de 1993 que pratiquem horários de turnos com folgas variáveis e que, a seu pedido, passem a trabalhar em regime de horários fixos integrados em actividades de laboração contínua mantêm, a título de excedente temporário da retribuição, o direito a parte do subsídio de turno que auferiam, sendo este progressivamente reduzido nos seguintes termos:

- a) 10% a partir da data da respectiva alteração e por um período não inferior a seis meses;
- b) 30% em cada um dos três anos imediatamente subsequentes, com aplicação reportada à data da produção de efeitos da revisão do AE relativa à matéria salarial, sem prejuízo do disposto na alínea anterior.

11 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausa de dez minutos no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Regime de horários por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- c) Três turnos com duas folgas fixas;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

3 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e predeterminados.

4 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 e as 21 horas;
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

5 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites previstos na alínea anterior, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

6 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições a empresa obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.



7 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pela empresa e não originem a violação de normas legais imperativas.

9 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

11 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

11.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico da empresa, quer do médico do trabalhador.

11.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, a empresa procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

11.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, a empresa deverá proporcionar ao trabalhador uma reforma antecipada em termos que serão negociados caso a caso.

11.5 — O disposto neste n.º 11 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

12 — Os trabalhadores em regime de três turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Regime de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do AE, comissões intersindiais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, feita com a antecedência possível.

4 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos;
- c) Menores.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 70.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

8 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, a empresa fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 70.<sup>a</sup>

9 — Para tomar as refeições previstas no n.º 7, o trabalhador terá direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

10 — A empresa fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

11 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>, quando for caso disso.

Nos centros de assistência e manutenção (CAM) pode, em substituição do regime atrás previsto e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 420\$ por cada chamada.

12 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

13 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

14 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniência dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias, a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste AE para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividades da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se a empresa a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, a empresa prosseguirá a prática que vem seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

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

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se transferência do local de trabalho por iniciativa da empresa, esta pagará ao trabalhador:

- a) Uma compensação de montante igual ao da sua remuneração mensal (base+diuturnidades), a qual será acrescida de um montante igual a duas vezes a remuneração mensal, se o trabalhador transferir a residência do seu agregado familiar;
- b) Os custos comprovados com as despesas do seu transporte e do agregado familiar, bem como do mobiliário e bagagens, para o novo local de trabalho;
- c) Se o trabalhador não transferir o seu agregado familiar, as despesas com alojamento em estabelecimento hoteleiro, previamente acordado com a administração, nos seguintes termos:

Durante o 1.º trimestre — 100 % desses custos;

Durante o 2.º trimestre — 75 % desses custos;

Durante o 3.º trimestre — 50 % desses custos;

Durante o 4.º trimestre — 25 % desses custos.

Se a situação a que se refere esta alínea c) se prolongar para além de um ano e no pressuposto de que uma nova transferência por parte da empresa possa vir a efectuar-se a curto prazo, o trabalhador manterá o direito à comparticipação de 25 % dos referidos custos até ao limite suplementar de mais seis meses.

A regalia prevista nesta alínea c) cessa automaticamente com a transferência do agregado familiar para a área do novo local de trabalho do trabalhador transferido.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores a que a ela concorram.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste AE.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às Regiões Autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas — 100 %;  
Das 13 às 21 horas — 75 %;  
Depois das 21 horas — 50 %;

Horas de regresso:

Até às 12 horas — não é devido;  
Das 12 às 20 horas — 75 %;  
Depois das 20 horas — 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Durante as deslocações a empresa assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pela empresa dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelo serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizada pela administração, obrigam a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Inatividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocação**

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 35.<sup>a</sup>, uma ajuda de custo igual a 30% da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Duração e marcação de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, sem prejuízo do disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — No ano civil da admissão, e se esta ocorrer no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a 8 dias úteis de férias.

3 — Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis os sábados, domingos e feriados.

4 — As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

5 — Em princípio é obrigatório o gozo de, pelo menos, 15 dias úteis, ou de dois terços do período total de férias, quando inferior a 22 dias úteis. Relativamente aos trabalhadores em regime de laboração por turnos, o período mínimo de gozo seguido de férias pode ser de 11 dias úteis, desde que os interessados dêem o seu acordo expresse.

6 — A época de gozo de férias será fixada por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Na falta de acordo, será fixada pela empresa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical de delegados ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, devendo o período de gozo seguido de férias recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — A empresa elaborará e afixará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao fim do ano a que respeita.

8 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua**

1 — As férias têm a duração de 30 dias de calendário e serão gozadas em períodos correspondentes a múltiplos de 6 dias (6-12-18-24 e 30). Sempre que ao período de férias assim marcadas correspondam menos de 22 dias úteis, contados nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, a empresa concederá os dias de férias necessários para completar os 22 dias úteis, em data a fixar por acordo com o trabalhador ou, na falta de acordo, até ao fim do ano civil.

2 — Cada período de gozo de férias terá sempre início no 1.º dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno.

3 — Os períodos de gozo de férias serão fixados por acordo entre a empresa e o conjunto de trabalhadores de cada local específico de trabalho.

4 — Não havendo acordo, ou na parte em que o não haja, a empresa marcará os períodos de gozo de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A empresa organizará, por local específico de trabalho, uma escala anual rotativa para o gozo de férias cujos períodos sejam marcados ao abrigo do número anterior, em ordem a que todos os trabalhadores beneficiem periodicamente de férias nos meses de Verão.

6 — São aplicáveis os n.ºs 2, 7 e 8 da cláusula anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Efeito 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 trabalha-

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas, para além do previsto no presente AE e na lei sobre a actividade sindical, as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5 — Nascimento de filhos .....	Dois dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	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.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador:	O que for considerado indispensável . . . . .	Apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea <i>b)</i> , a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixa na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto.
<i>a)</i> Doença ou acidente de trabalho . . .	O que for considerado indispensável.	
<i>b)</i> Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho através de outra pessoa;	O que for considerado indispensável . . . . .	Uma vez terminados dentro do horário de trabalho a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação, quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa, a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.
<i>c)</i> Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável . . . . .	Documento, passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
<i>d)</i> Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;	O indispensável, mas, salvo casos excepcionais como tal reconhecidos pela empresa, não superior a dois anos.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
<i>e)</i> Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outros semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	—	Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparecimento do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
8 — Doação gratuita de sangue . . . . .	Até um dia . . . . .	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederam à colheita de sangue.
9 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para justificação de falta.	—	—

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

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

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

- a)* As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 66.<sup>a</sup>;

- b)* As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

- c)* As previstas na alínea *c)* do n.º 7 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive do facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar. Não são, porém, incluídas nesta alínea as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas em acções judiciais em que a empresa seja autora ou ré;

- d)* As previstas na alínea *d)* do n.º 7 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias;

- e) As previstas na alínea e) do n.º 7 da cláusula anterior, quando ultrapassem as tolerâncias fixadas pela empresa após audição da comissão de trabalhadores ou da comissão intersindical de delegados, pela ordem indicada;
- f) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais e pelos membros da comissão dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

3 — As faltas dadas no quadro factual, circunstancial e normativo previsto na alínea b) do n.º 7 da cláusula anterior não determinam perda de retribuição quando o trabalhador tiver, com antecedência, apresentado oralmente, perante a hierarquia, as razões da indispensabilidade desta ausência no período normal de trabalho e comprove posteriormente tal indispensabilidade nos termos previstos na referida alínea b).

4 — Quando consideradas justificadas, as ausências inferiores ao período normal de trabalho que impliquem perda de retribuição apenas serão descontadas no mês seguinte àquele em que perfaçam um dia de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 47.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — Incorrerá a infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou de cinco dias úteis caso se trate de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquela concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

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

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.



2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalon A), e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados de processos de avaliação de desempenho realizados pela empresa.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

4 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1 — A empresa, em cada revisão do AE, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2 — Após a avaliação, a empresa terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3 — Antes de proceder à comunicação dos resultados, a empresa divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5 — A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada.

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Acitividade sindical .....	4	1
Assistência inadiável .....	4	1
Baixa por parto .....	98	0
Baixa por acidente de trabalho .....	Sem limite	0
Casamento .....	11	1
Consulta médica/tratamento .....	2	1
Doença com baixa .....	3	1
Doença sem baixa .....	2	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos) .....	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos) .....	2	1
Falta injustificada .....	1	3
Licença sem retribuição .....	5	1
Luto .....	7	1
Nascimento de filhos .....	3	1
Suspensão disciplinar .....	1	1
Trabalhador-estudante .....	6	1

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste AE ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1 .....	3	4
2 .....	6	8
3 .....	10	12
4 .....	15	15
5 .....	20	—
6 .....	25	—

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor de 4750\$.

3 — A partir de Janeiro de 1996 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25 % da sua remuneração de base.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- Três turnos com duas folgas variáveis — 20 800\$;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — 17 400\$;
- Três turnos com duas folgas fixas — 15 200\$;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — 13 400\$;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 11 400\$;
- Dois turnos com duas folgas fixas — 10 400\$.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

- a) A receber por cada semana, em que esteja de prevenção, 50 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- b) A receber, contra a apresentação dos respectivos recibos, o custo com a assinatura mensal do telefone instalado na sua residência, bem como com a instalação do telefone, se ainda o não tiver;
- c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) 50 % para as horas prestadas em dias normais de trabalho;
- b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem o manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) 200\$ para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);
- b) 120\$ para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela a que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que mediem entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se do disposto neste número as licenças de parto, até três meses, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

## **CAPÍTULO X**

### **Regalias sociais**

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes**

1 — Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores da BRISA, que comprovadamente auferiram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) 4600\$ até aos 14 anos de idade;
- b) 6500\$ até aos 18 anos de idade;
- c) 7500\$ até aos 30 anos de idade.

2 — Compete à empresa a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Seguro de doença**

1 — A empresa continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores da empresa, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior a empresa assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa continuará a completar o subsídio pago pela segurança social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, a empresa poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando conclua, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico da empresa, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará a reconversão do trabalhador para um posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para esse efeito, considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando a empresa o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições nem refeitórios, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 1100\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — O subsídio referido no número anterior só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade

de a administração ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada, ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória em mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- c) Para trabalhadores com horário parcial: se o trabalhador, por prolongamento ou antecipação do seu horário normal de trabalho, prestar trabalho efectivo correspondente aos tempos mínimos exigíveis para o efeito aos trabalhadores a tempo completo;
- d) Se a empresa não tiver pago a refeição ao trabalhador.

3 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios não integra o conceito legal de retribuição.

## **CAPÍTULO XI**

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

1 — A empresa observará toda a legislação que seja aplicável sobre higiene e segurança no trabalho, devendo proporcionar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

2 — O técnico de segurança, seja do quadro efectivo da empresa, seja recrutado através de empresa especializada, deve reunir com o elemento da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com o elemento da comissão intersindical de delegados da empresa, para o efeito mandatados, e com o responsável pela chefia do serviço de pessoal, a pedido de qualquer destes ou de acordo com a periodicidade que eventualmente venha a ser estabelecida, para tratamento de assuntos referentes a higiene e segurança no trabalho.

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação**

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — A empresa deve fomentar a formação e aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade da sua mão-de-obra e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de

actividade da empresa para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

3 — A empresa obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional nos cursos que ministrar.

4 — Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho suplementar se tratasse.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disciplina na empresa**

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de nor-

mas deste acordo ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;

- b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa ou nesta deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) O prazo de apresentação da defesa é de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de cinco, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e data estabelecidos pelo relator quando não pertençam ao quadro da empresa;
- e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação da empresa e três em representação do SETACCOP, da FETESE e da FEPÇES, com competência para interpretar as disposições deste AE e criar novas categorias profissionais.

2 — A empresa e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Emprego e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas ao Ministério do Emprego e Segurança Social, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com a antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

**Manual de acolhimento**

A empresa obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no AE, e informações gerais sobre a organização da empresa.

**ANEXO****Descrição de funções****Profissionais de armazém**

*Fiel de armazém.* — É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o profissional que, sob orientação do fiel de armazém, manuseia mercadorias dentro e fora do armazém, nomeadamente repondo nos locais respectivos os materiais ou mercadorias. Pode substituir o fiel de armazém nas suas ausências.

**Construção civil**

*Técnico especialista de expropriações.* — É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Encarregado de laboratório.* — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

*Encarregado geral de obra civil.* — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

*Técnico de sinalização rodoviária.* — É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização

a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

*Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CAM, colaborando na análise e implementação de projectos. Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

*Encarregado fiscal de obras.* — É o profissional que possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos. Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

*Técnico de expropriações.* — É o profissional que, sob a orientação directa do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Técnico de laboratório.* — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório. Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando quando necessário cálculos complementares.

*Oficial de obra civil.* — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores. Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho. Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio nas áreas de pintura, carpintaria e serralharia, entre outras.

*Operador de laboratório.* — É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

*Auxiliar de técnico de expropriações.* — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista

de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

*Ajudante de operador de laboratório.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples. Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

*Ajudante de oficial de obra civil.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

*Guarda.* — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos da empresa, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas à empresa.

#### Desenhadores

*Desenhador projectista.* — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto de base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos. Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

*Medidor-orçamentista.* — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

*Desenhador de estudos.* — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação. Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e de técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

*Desenhador de execução.* — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

*Arquivista técnico.* — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos e executar cópia dos mesmos.

#### Electricistas/electrónicos

*Técnico de electricidade.* — É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

*Técnico de electrónica.* — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos. Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

*Encarregado fiscal de electricidade.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos. Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar. Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

*Oficial electricista.* — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos. Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

*Oficial de electrónica.* — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

#### Auxiliares de escritório

*Empregado de serviços externos.* — É o profissional que executa, no exterior da empresa, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais da empresa, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

*Telefonista.* — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece as ligações que lhe são solicitadas. Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

*Contínuo.* — É o profissional que executa diversos serviços de apoio, tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações da empresa e reprodução de documentos. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa.

*Operador reprográfico.* — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas. Pode efectuar

corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

*Empregado de limpeza.* — É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

#### Profissionais de escritório

*Técnico administrativo especialista.* — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas da empresa. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios. Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo. Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho da empresa, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

*Técnico de publicidade e «marketing».* — É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo da empresa; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem da empresa no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e *marketing* e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações da empresa, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

*Técnico administrativo.* — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

*Secretário.* — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões. Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas. Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

*Recepcionista.* — É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

*Caixa.* — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas, quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de maneo da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

*Escriturário.* — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos. Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

*Estagiário.* — É o profissional que executa as tarefas necessárias à aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais indispensáveis ao exercício das funções de escriturário; pode efectuar trabalhos de dactilografia.

*Dactilógrafo.* — É o profissional que, predominantemente, efectua trabalhos de dactilografia ou tratamento de texto a partir de minutas fornecidas. Pode efectuar complementarmente tarefas de arquivo.

#### Portagens

*Encarregado de portagens.* — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade. Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

*Operador principal de posto de portagem.* — É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens. Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando necessário; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira. Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

*Operador de posto de portagem.* — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à



cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado. Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

#### Quadros superiores

##### Nível I:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

##### Nível II:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

##### Nível III:

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

##### Nível IV:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

- b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

##### Nível V:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos não tem funções de chefia.

#### Rodoviários

*Motorista.* — É o profissional que conduz viaturas da empresa transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

#### Topografia

*Topógrafo.* — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais. Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto. Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre. Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

*Auxiliar de topografia.* — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir

de apoio conhecido. Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

*Porta-miras.* — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas. Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

#### **Assistência a utentes**

*Encarregado de assistência a utentes.* — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc. Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

*Operador de central de comunicações.* — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do CAM, assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa. Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

*Oficial de mecânica.* — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade-*auto*, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros. Pode realizar qualquer operação de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

## **ANEXO II**

### **Condições específicas de admissão e acesso**

#### **1 — Princípios gerais**

##### **1.1 — Disposições genéricas**

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente AE hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — A empresa deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou, com classificações em dois anos seguidos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos seguidos não inferiores a 50 %.

Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos seguidos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995).

Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos seguidos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %.

A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em dois anos seguidos entre 75 % e 80 %, ou em quatro anos seguidos com classificações não inferiores a 50 %.

A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores).

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos seguidos com classificações não inferiores a 70 %.

1.1.6 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos que 45 %;
- b) Entre 45 % e 55 %;
- c) Entre 55 % e 75 %;
- d) Entre 75 % e 85 %;
- e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9 — A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos que 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;

- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %.

1.1.10 — Não se aplicarão em 1996 progressões nos escalões salariais nas categorias de secretária, caixa, recepcionista, encarregado de portagens e encarregado de assistência a utentes.

## 1.2 — Conceitos gerais

**Profissão.** — É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas

enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial da empresa.

**Função.** — É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

**Tarefa.** — É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

**Carreira profissional.** — Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

## 2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 180 dias .....	Quadros superiores.
Formação profissional especializada e grande experiência profissional em funções altamente qualificadas.	Até 150 dias .....	Quadros médios.
Formação profissional específica, curso geral do ensino secundário ou equiparado.	Até 120 dias .....	Encarregado e contramestre.
Curso complementar do ensino secundário ou equiparado, formação profissional específica.	Até 120 dias .....	Altamente qualificado.
Curso geral do ensino secundário, formação profissional específica.	Até 90 dias .....	Qualificados.
6.º ano de escolaridade, formação profissional elementar .....	Até 60 dias .....	Profissionais semiqualeificados.
6.º ano de escolaridade .....	O mínimo legalmente estabelecido ...	Profissionais não qualificados.

## 3 — Deontologia profissional

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

3.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

## ANEXO III

### Tabela salarial

#### Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém .....	111 600\$00	119 600\$00	131 100\$00	139 000\$00	145 300\$00

#### Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações .....	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00	—\$—	—\$—
Enc. laboratório .....	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00	—\$—	—\$—
Enc. geral obra civil .....	190 600\$00	209 700\$00	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00
Téc. sinal. rodoviária .....	177 700\$00	190 600\$00	209 700\$00	216 600\$00	225 900\$00
Téc. cons. man. rev. veg. ....	177 700\$00	190 600\$00	209 700\$00	—\$—	—\$—
Enc. fiscal obras .....	159 400\$00	177 700\$00	190 600\$00	216 600\$00	238 700\$00
Téc. de expropriações .....	159 400\$00	167 100\$00	190 600\$00	209 700\$00	—\$—
Téc. laboratório .....	151 900\$00	159 400\$00	177 700\$00	190 600\$00	216 600\$00

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Of. de obra civil .....	119 600\$00	126 100\$00	131 100\$00	142 100\$00	151 900\$00
Op. laboratório .....	110 400\$00	119 600\$00	126 100\$00	135 700\$00	145 300\$00
Aux. téc. expropriações .....	100 900\$00	110 400\$00	119 600\$00	131 100\$00	145 300\$00
Aj. op. laboratório .....	89 200\$00	93 200\$00	105 000\$00	—\$—	—\$—
Ajudante of. o. civil .....	76 400\$00	93 200\$00	102 600\$00	110 400\$00	—\$—
Guarda .....	70 600\$00	73 100\$00	76 400\$00	—\$—	—\$—

### Desenhadores

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Desenhador-project. ....	177 700\$00	190 600\$00	209 700\$00	216 600\$00	225 900\$00
Medidor-orçamentista .....	151 900\$00	159 400\$00	177 700\$00	190 600\$00	209 700\$00
Desenhador de estudos .....	131 100\$00	145 300\$00	151 900\$00	159 400\$00	—\$—
Desenhador execução .....	100 900\$00	105 000\$00	111 600\$00	119 600\$00	—\$—
Arquivista técnico .....	93 200\$00	98 800\$00	105 000\$00	—\$—	—\$—

### Electricistas/electrónicos

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade .....	190 600\$00	209 700\$00	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00
Téc. electrónica .....	190 600\$00	209 700\$00	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00
Enc. fiscal electr. ....	159 400\$00	177 700\$00	190 600\$00	216 600\$00	238 700\$00
Oficial electricista .....	119 600\$00	126 100\$00	131 100\$00	142 100\$00	151 900\$00
Oficial electrónica .....	119 600\$00	126 100\$00	131 100\$00	142 100\$00	151 900\$00

### Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos .....	100 900\$00	105 000\$00	110 400\$00	115 600\$00	—\$—
Operad. reprográfico .....	100 900\$00	105 000\$00	110 400\$00	—\$—	—\$—
Telefonista .....	100 900\$00	105 000\$00	110 400\$00	—\$—	—\$—
Contínuo .....	89 200\$00	93 200\$00	98 800\$00	105 000\$00	—\$—
Empregado de limpeza .....	70 600\$00	76 400\$00	89 200\$00	93 200\$00	—\$—

### Profissionais de escritório

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista .....	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00	—\$—	—\$—
Téc. pub. <i>marketing</i> .....	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00	—\$—	—\$—
Téc. administrativo .....	159 400\$00	167 100\$00	190 600\$00	211 900\$00	—\$—
Secretário .....	151 900\$00	159 400\$00	167 100\$00	190 600\$00	203 400\$00
Recepcionista .....	142 100\$00	151 900\$00	159 400\$00	167 100\$00	—\$—
Caixa .....	131 100\$00	145 300\$00	151 900\$00	159 400\$00	—\$—
Escriturário .....	100 900\$00	110 400\$00	119 600\$00	131 100\$00	145 300\$00
Estagiário .....	89 200\$00	93 200\$00	98 800\$00	—\$—	—\$—
Dactilógrafo .....	89 200\$00	93 200\$00	100 900\$00	—\$—	—\$—

### Portagens

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Encarreg. de portagens .....	190 600\$00	209 700\$00	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00
Op. prin. p. portagem .....	131 100\$00	145 300\$00	151 900\$00	159 400\$00	167 100\$00
Op. p. portagem .....	89 200\$00	98 800\$00	105 000\$00	115 600\$00	126 100\$00

### Quadros superiores

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Nível I .....	434 000\$00	465 000\$00	493 000\$00	527 000\$00	—\$—
Nível II .....	346 000\$00	363 000\$00	382 000\$00	401 000\$00	—\$—
Nível III .....	296 000\$00	309 000\$00	322 000\$00	335 000\$00	—\$—
Nível IV .....	247 000\$00	260 000\$00	274 000\$00	288 000\$00	—\$—
Nível V .....	210 000\$00	219 000\$00	226 000\$00	233 000\$00	—\$—

### Rodoviários

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Motorista .....	105 000\$00	111 600\$00	126 100\$00	131 100\$00	—\$—

### Topografia

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Topógrafo .....	177 700\$00	190 600\$00	209 700\$00	225 900\$00	238 700\$00
Aux. topografia .....	100 900\$00	105 000\$00	111 600\$00	115 600\$00	—\$—
Porta-miras .....	89 200\$00	93 200\$00	100 900\$00	—\$—	—\$—

### Assistência a utentes

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes .....	190 600\$00	209 700\$00	216 600\$00	225 900\$00	238 700\$00
Op. cent. comunicações .....	131 100\$00	145 300\$00	151 900\$00	159 400\$00	167 100\$00
Oficial de mecânica .....	119 600\$00	126 100\$00	131 100\$00	142 100\$00	151 900\$00

Lisboa, 4 de Março de 1997.

Pela BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETACCOP:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE:

(Assinatura ilegível.)

sentação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Novas Tecnologias, credencia Luís Manuel Belmonte Azinheira com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE BRISA.

Pela FEPCES:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em repre-

### Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus sin-

dicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;  
FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;  
FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;  
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore;  
SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

#### **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 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, Escritórios e Serviços do Norte;  
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, 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.

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

Pela Comissão Executiva, *Vitor Ferreira.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 7 de Março de 1997. — Pelo Secretariado, *Álvaro António Branco.*

### Declaração

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

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

Lisboa, 5 de Março de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Lisboa, 5 de Março de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 26 de Março de 1997.

Depositado em 3 de Abril de 1997, a fl. 50 do livro n.º 8, com o n.º 66/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Condições de admissão

1 e 2 — .....

3 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4 a 9 — .....

10 — (*Eliminado.*)

11 — .....

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A CEL-CAT obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da CEL-CAT; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.

2 e 3 — .....

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Duração do trabalho

1 — Horário geral:

a) O período de trabalho para os trabalhadores em regime de horário geral é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, com entrada às 8 horas e saída às 17 horas.

b) O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

c) Pessoal administrativo: de segunda-feira a sexta-feira, das 9 horas às 17 horas e 45 minutos, com um intervalo de quarenta e cinco minutos para refeição, (quarenta horas semanais).

2 — Horário de dois turnos rotativos:

a) O período de trabalho para os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, com um horário das 7 horas e 30 minutos às 16 horas e das 16 horas às 0 horas e 30 minutos.

b) O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de trinta minutos para refeição.

3 — Horário de três turnos rotativos:

a) O período de trabalho para os trabalhadores em regime de três turnos rotativos é distribuído do seguinte modo:

1.º turno:

Segunda-feira — da 1 hora e 30 minutos às 7 horas e 30 minutos;

De terça-feira a sexta-feira — das 0 horas e 30 minutos às 7 horas e 30 minutos;

Sábado — das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos;

2.º turno — de segunda-feira a sexta-feira — das 7 horas e 30 minutos às 16 horas;

3.º turno — de segunda-feira a sexta-feira — das 16 horas às 0 horas e 30 minutos.

b) O período normal de trabalho diário para os 2.º e 3.º turnos é interrompido por um intervalo de trinta minutos para refeição.

c) O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100%, onde está incluído o acréscimo por trabalho noturno.

d) Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 500\$, com indexação anual à tabela salarial.

4 a 7 — .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1 e 2 — .....

3 — (Eliminado.)

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão.

2 — O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3 — O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo IV.

5 — Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários do AE.

(Eliminadas as cláusulas 91.<sup>a</sup> a 96.<sup>a</sup>)

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Prémio de rendimento**

Será atribuído anualmente aos trabalhadores da CEL-CAT um prémio de rendimento, de acordo com a sua efectiva participação na criação de riqueza e da produtividade da empresa, nas seguintes condições:

a) O prémio de rendimento só será atribuído se, no final de cada exercício, a conta de exploração da empresa apresentar resultados líquidos positivos e o conselho de administração propuser à assembleia geral a atribuição de dividendos;

b) Os níveis de desempenho e assiduidade serão definidos de acordo com regulamentação própria, constante no anexo VI;

c) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração base em 31 de Dezembro do ano a que respeita o exercício em causa e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PR = S \cdot M \cdot D_{(1 \dots 6)} \cdot A_{(1 \dots 5)}$$

onde:

PR = prémio de rendimento;

S = salário base do trabalhador em 31 de Dezembro;

M = coeficiente a definir anualmente pela empresa;

D = nível de desempenho:

D6 = 1,75;

D5 = 1,50;

D4 = 1,25;

D3 = 1,00;

D2 = 0,75;

D1 = 0,50;

A = nível de assiduidade:

A5 = 1,00;

A4 = 0,90;

A3 = 0,80;

A2 = 0,70;

A1 = 0,60.

Cláusula 110.<sup>a</sup>-A

**Prémio de mérito**

Será atribuído aos trabalhadores da CEL-CAT um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo VI.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos



respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S. [D_{(1...6)} - A_{(1...5)}]$$

onde:

$PM$  = prémio de mérito;  
 $S$  = salário base do trabalhador;  
 $D$  = nível de desempenho:

$D6 = 10\%$ ;  
 $D5 = 8\%$ ;  
 $D4 = 6\%$ ;

$D3 = 4\%$ ;  
 $D2 = 2\%$ ;  
 $D1 = 0\%$ ;

$A$  = nível de assiduidade:

$A5 = 0\%$ ;  
 $A4 = 2\%$ ;  
 $A3 = 4\%$ ;  
 $A2 = 6\%$ ;  
 $A1 = 8\%$  ou  $10\%$  (\*).

(\*) Se conjugado com  $D6$ .

## ANEXO I

### Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997)

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço ..... Técnico-adjunto de direcção .....	—	310 300\$00	330 500\$00
D	Chefe de sector fabril ..... Técnico de departamento .....	—	270 150\$00	287 750\$00
E	Chefe de serviço ..... Técnico de serviço ..... Programador-analista .....	—	231 250\$00	246 350\$00
F	Chefe de secção ..... Desenhador-projectista ..... Técnico auxiliar diplomado ..... Técnico de serviço social .....	—	195 950\$00	208 600\$00
	Programador de aplicação .....	Até um ano ..... Até dois anos ..... Mais de dois anos .....	154 350\$00 165 300\$00 195 950\$00	164 500\$00 175 950\$00 208 600\$00
G	Encarregado geral de manutenção ..... Encarregado geral de produção ..... Encarregado-chefe .....	—	180 300\$00	192 100\$00
H	Enfermeiro do trabalho ..... Encarregado de oficina de electricidade ..... Encarregado de oficina de serralharia ..... Técnico administrativo principal ..... Técnico fabril principal ..... Operador de sistemas ..... Técnico de electrónica .....	—	168 300\$00	179 100\$00
I	Encarregado de armazém ..... Encarregado de produção ..... Encarregado de cantina ..... Encarregado de sector ..... Encarregado de vigilância .....	—	159 200\$00	169 450\$00
J	Técnico estagiário diplomado ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ..... Escriturário-secretário ..... Caixa .....	—	154 050\$00	163 750\$00
	Promotor de vendas ..... Operador de informática ..... Operador de registo de dados .....	Oficial de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	133 450\$00 144 300\$00 154 050\$00	142 250\$00 153 850\$00 163 750\$00

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
J	Electromecânico de instrumentos de medida e de controlo industrial .....	Praticante do 1.º ano ..... Praticante do 2.º ano ..... Pré-oficial do 1.º ano ..... Pré-oficial do 2.º ano ..... Oficial .....	99 900\$00 106 950\$00 133 450\$00 144 200\$00 154 050\$00	106 200\$00 114 000\$00 142 250\$00 153 600\$00 163 750\$00
	Desenhador .....	Tirocinante — 1.º ano ..... Tirocinante — 2.º ano ..... Até três anos ..... Mais de três anos ..... Mais de cinco anos .....	99 900\$00 106 950\$00 133 450\$00 144 200\$00 154 050\$00	106 200\$00 114 000\$00 142 250\$00 153 600\$00 163 750\$00
	Agente de gestão de materiais ..... Agente de métodos ..... Analista de ensaios físico-químicos ..... Escrituário ..... Planificador ..... Programador de produção ..... Técnico de ensaios eléctricos ..... Técnico de qualidade .....	Estagiário do 1.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Estagiário do 3.º ano ..... Oficial de 3.ª ..... Oficial de 2.ª ..... Oficial de 1.ª .....	99 900\$00 106 950\$00 116 650\$00 133 450\$00 144 300\$00 154 050\$00	106 200\$00 114 000\$00 124 350\$00 142 250\$00 153 850\$00 163 750\$00
L	Canalizador ..... Electricista-bobinador ..... Electromecânico de manut. industrial ..... Fresador mecânico ..... Oficial qualificado de constr. civil ..... Operador principal ..... Soldador ..... Serralheiro mecânico ..... Serralheiro civil ..... Torneiro mecânico .....	Praticante do 1.º ano ..... Praticante do 2.º ano ..... Pré-oficial — 1.º ano ..... Pré-oficial — 2.º ano ..... Oficial .....	99 900\$00 106 950\$00 118 750\$00 118 450\$00 144 400\$00	106 200\$00 114 000\$00 126 300\$00 136 650\$00 153 950\$00
	Cobrador ..... Conferente ..... Encarregado de limpeza ..... Operador administrativo (qualificado) .....	—	144 400\$00	153 950\$00
	Controlador qualificado de manutenção .....	Estagiário ..... Oficial de 2.ª ..... Oficial de 1.ª .....	—	126 300\$00 136 650\$00 153 950\$00
	Fogoeiro .....	Estagiário ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Fogoeiro de 1.ª .....	118 750\$00 128 450\$00 144 400\$00	126 300\$00 136 650\$00 153 950\$00
M	Cableador metalúrgico ..... Carpinteiro de bobinas ..... Condutor de máq. ou aparelhos de elevação e transporte ..... Controlador ..... Controlador de segurança ..... Entregador de ferramentas, mater. prod. .... Extrusador ..... Lubrificador ..... Operador administrativo ..... Operador de equipamentos de cura ..... Operador de máq. de armar/blindar ..... Operador de máq. de ensaiar ..... Operador de máq. de bobinar ..... Operador de máq. de cortar ..... Operador de máq. de pintar ..... Operador de máq. de torcer ..... Operador de máq. de tornear e roscar ..... Operador de máq. de trançar fios metálicos ..... Pedreiro ..... Pesador ..... Pintor ..... Pintor de bobinas ..... Preparador-ensaiador de cond. cabos eléct. .... Preparador de matérias-primas ..... Processador de compostos poliméricos ..... Rectificador de fieiras ..... Reparador de cabos ..... Trabalhador de armazém ..... Trefilador ..... Cozinheiro ..... Telefonista .....	Praticante ..... Oficial de 2.ª ..... Oficial de 1.ª .....	99 900\$00 131 450\$00 139 750\$00	106 200\$00 139 950\$00 148 750\$00

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
M	Controlador (refeitório) ..... Motorista de ligeiros ..... Porteiro ou fiscal .....	—	139 750\$00	148 750\$00
N	Controlador de embalagem .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	123 700\$00 131 350\$00	131 550\$00 139 850\$00
	Empregado de refeitório ..... Guarda ou vigilante .....	—	131 350\$00	139 850\$00
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	123 700\$00 131 350\$00	131 550\$00 139 850\$00
	Contínuo .....	Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	98 950\$00 131 350\$00	105 400\$00 139 850\$00
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos ..... Operário não especializado .....	—	122 250\$00	130 250\$00
P	Ajudante de cozinha .....	—	117 900\$00	125 550\$00
	Auxiliar de controlo fabril ..... Auxiliar de laboratório ..... Embalador ..... Operador de ens. eléct. preliminares ..... Preparador-ensaiador de cabos telef. ....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	98 150\$00 110 750\$00 117 900\$00	104 350\$00 117 900\$00 125 550\$00

#### Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos .....	74 150\$00	76 400\$00
17 anos .....		

#### ANEXO IV

(substitui o anexo IV do actual AE)

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A comissão terá a seguinte constituição:

1.1 — Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;  
Director de pessoal;  
Um chefe de departamento.

1.2 — Três representantes dos trabalhadores.

1.3 — Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;  
Técnico de segurança;  
Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1 — O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4 — O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança.

1.5 — O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos.

1.6 — Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito.

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7 — Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará como voto de qualidade.

1.7.1 — Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8 — Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2 — Nomeações:

2.1 — Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal.

2.2 — Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

3 — Atribuições:

3.1 — Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2 — Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3 — Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4 — Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5 — Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6 — Apreçar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7 — Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8 — Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9 — Apreçar os relatórios do técnico de segurança;

3.10 — Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11 — Propor ao administrador-delegado, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

3.12 — Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13 — Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14 — Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15 — Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (solução, informações: o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16 — Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

#### 4 — Funcionamento:

4.1 — A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente.

4.2 — A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança.

4.3 — De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST, ao AD, ao DT, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que pro-

videnciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável.

4.3.1 — Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4 — Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1.º Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2.º Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

#### 5 — Responsabilidades:

5.1 — A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.

5.2 — A comissão é ainda responsável perante o administrador-delegado pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.

5.3 — Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, através da direcção de pessoal, ou outras que a lei venha a impor.

5.4 — O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5 — Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

### ANEXO V

(introduzir no anexo v do actual AE)

Controlador qualificado de manutenção.

Escala L:

Estagiário;

2.ª;

1.ª

*Definição da função.* — É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

### ANEXO VI

(substitui o anexo vi do actual AE)

#### Regulamento de avaliação de desempenho

1 — Introdução:

1.1 — O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1 — É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2 — É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3 — É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4 — É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5 — É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2 — Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1 — Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2 — Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3 — Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4 — Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5 — Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3 — Os objectivos CEL-CAT:

1.3.1 — Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2 — Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3 — Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4 — Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4 — Sistema CEL-CAT:

1.4.1 — O sistema CEL-CAT é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2 — Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da CEL-CAT, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2 — Avaliação de desempenho:

2.1 — A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 15 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1 — Complementarmente, será emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2).

2.1.2 — A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2 — Cada um dos 15 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1 — Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3 — As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1 — A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso.

2.3.2 — A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação iguais para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» — aplicável somente aos trabalhadores fabris — e da qualidade «capacidade oral e escrita» — aplicável somente aos trabalhadores administrativos.

2.3.3 — A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1 — Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 — *Excelente*, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4 — A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 — *Insatisfatório*;

Nível 2 — *Pouco satisfatório*;

Nível 3 — *Satisfatório*;

Nível 4 — *Bom*;

Nível 5 — *Muito bom*;

Nível 6 — *Excelente*.

2.4.1 — Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5 — Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1 — Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n.º 4.7 (procedimentos).

2.5.2 — Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima.

2.5.3 — Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I.

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação . . . . .	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(\*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

2.5.4 — Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudar com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6 — O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do prémio de rendimento, conforme consta do quadro II.

**QUADRO II**  
**Níveis de desempenho e sua afectação**

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Coefficiente do prémio de rendimento	Porcentagens do prémio de mérito
1 — <i>Insatisfatório</i> ...	De 0 a 49,9	D 1	0,50	0
2 — <i>Pouco satisfatório</i> ...	De 50 a 59,9	D 2	0,75	2
3 — <i>Satisfatório</i> ....	De 60 a 72,9	D 3	1,00	4
4 — <i>Bom</i> .....	De 73 a 85,9	D 4	1,25	6
5 — <i>Muito bom</i> .....	De 86 a 100	D 5	1,50	8
6 — <i>Excelente</i> .....	De 93 a 100 (*)	D 6	1,75	10

(\*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

### 3 — Nível de assiduidade:

3.1 — O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

**QUADRO III**

#### Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5 ....	Inferior ou igual a 3 .....	0 %	1,00
A4 ....	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3 ....	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2 ....	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1 ....	Superior a 7 .....	8 % (10 %)	0,60

3.1.1 — Os efeitos da efectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

- As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;
- As faltas justificadas ao abrigo da alínea l) da cláusula 53.<sup>a</sup> têm uma ponderação de 1,5;
- As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5.

3.1.2 — Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

- As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);
- Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

- Comissão de segurança, higiene e saúde;
- Comissão negociadora sindical do AE/CEL-CAT.

3.1.3 — Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente.

3.1.4 — Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

### 4 — Procedimentos:

4.1 — Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1 — As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1 — No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2 — Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3 — A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1 — Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

- Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;
- Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;
- Diferente «equação pessoal» — também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brancos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);
- Defeitos de halo — tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (*exemplo*: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);
- Defeito lógico — considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (*exemplo*: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);
- Estereótipos ou tipos predeterminados — opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (*exemplo*: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);
- Arquétipos — modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (*exemplo*: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);
- Defeito de tendência central — defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4 — Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar as dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1 — Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

- Classificação de 0 a 20;
- Mudança de linguagem na definição dos conceitos;
- Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;
- Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5 — Cada director, após o referido no n.º 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação.

4.6 — Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1 — Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7 — Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;
- e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8 — Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

#### 5 — Reclamações:

5.1 — Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio.

5.2 — A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita.

5.3 — Da decisão da comissão não haverá recurso.

#### 6 — Comissão de avaliação e de recurso:

6.1 — Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como

o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso.

6.2 — Esta comissão será competente para:

- Atender recurso dos trabalhadores;
- Apoiar, no necessário, os notadores;
- Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;
- Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:
  - Sistema em si mesmo;
  - Tratamento dos resultados;
  - Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3 — A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes da administração;
- b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1 — Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito.

6.3.2 — A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4 — A comissão reunirá:

6.4.1 — Por convocação da DP;

6.4.2 — Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3. — Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4 — Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

#### 7 — Informação aos trabalhadores:

7.1 — Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

#### 8 — Preparação dos notadores:

8.1 — A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

- Sistema de avaliação e de notação;
- Grelha de avaliação;
- O que é avaliar e ou notar;
- Métodos para avaliar e ou notar;
- Principais erros humanos dos notadores;
- Preenchimento das fichas de avaliação;

- Elementos qualitativos e sua ponderação;
- Interpretação dos conceitos;
- Como notar;
- Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objectivo específico da CEL-CAT.

8.1.1 — Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2 — Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9 — Disposições finais e transitórias:

9.1 — Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

- 1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;
- 2) Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);
- 3) Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);
- 4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação n.º 1 — Pontuação directa;  
Ficha de avaliação n.º 2 — Avaliação global;  
Ficha de avaliação n.º 3 — Resumo das notações da avaliação de desempenho;  
Ficha de avaliação n.º 4 — Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;  
Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

9.2 — Durante os anos de 1997 e 1998, a nenhum trabalhador será aplicado um nível de mérito inferior ao adquirido no ano de 1996.

Morelena, 25 de Março de 1997.

Pela CEL-CAT, Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 49 do livro n.º 8, com o n.º 62/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 e 2 — .....

3 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4 a 9 — .....

10 — (Eliminado.)

11 — .....

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A CEL-CAT obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da CEL-CAT; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.

2 e 3 — .....

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — .....

2 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — Horário geral:

a) O período de trabalho para os trabalhadores em regime de horário geral é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, com entrada às 8 horas e saída às 17 horas.

b) O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

c) Pessoal administrativo: de segunda-feira a sexta-feira, das 9 horas às 17 horas e 45 minutos, com um intervalo de quarenta e cinco minutos para refeição, (quarenta horas semanais).

2 — Horário de dois turnos rotativos:

a) O período de trabalho para os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, com um horário das 7 horas e 30 minutos às 16 horas e das 16 horas às 0 horas e 30 minutos.

b) O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de trinta minutos para refeição.

3 — Horário de três turnos rotativos:

a) O período de trabalho para os trabalhadores em regime de três turnos rotativos é distribuído do seguinte modo:

1.º turno:

Segunda-feira — da 1 hora e 30 minutos às 7 horas e 30 minutos;



De terça-feira a sexta-feira — das 0 horas e 30 minutos às 7 horas e 30 minutos;  
Sábado — das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos;

2.º turno — de segunda-feira a sexta-feira — das 7 horas e 30 minutos às 16 horas;

3.º turno — de segunda-feira a sexta-feira — das 16 horas às 0 horas e 30 minutos.

b) O período normal de trabalho diário para os 2.º e 3.º turnos é interrompido por um intervalo de trinta minutos para refeição.

c) O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100%, onde está incluído o acréscimo por trabalho nocturno.

d) Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 500\$, com indexação anual à tabela salarial.

4 a 7 — .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1 e 2 — .....

3 — (Eliminado.)

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão.

2 — O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3 — O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo IV.

5 — Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários do AE.

(Eliminadas as cláusulas 91.<sup>a</sup> a 96.<sup>a</sup>)

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Prémio de rendimento**

Será atribuído anualmente aos trabalhadores da CEL-CAT um prémio de rendimento, de acordo com a sua efectiva participação na criação de riqueza e da produtividade da empresa, nas seguintes condições:

a) O prémio de rendimento só será atribuído se, no final de cada exercício, a conta de exploração da

empresa apresentar resultados líquidos positivos e o conselho de administração propuser à assembleia geral a atribuição de dividendos;

b) Os níveis de desempenho e assiduidade serão definidos de acordo com regulamentação própria, constante no anexo VI;

c) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração base em 31 de Dezembro do ano a que respeita o exercício em causa e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PR = S \cdot M \cdot D_{(1 \dots 6)} \cdot A_{(1 \dots 5)}$$

onde:

*PR* = prémio de rendimento;

*S* = salário base do trabalhador em 31 de Dezembro;

*M* = coeficiente a definir anualmente pela empresa;

*D* = nível de desempenho:

*D*<sub>6</sub> = 1,75;

*D*<sub>5</sub> = 1,50;

*D*<sub>4</sub> = 1,25;

*D*<sub>3</sub> = 1,00;

*D*<sub>2</sub> = 0,75;

*D*<sub>1</sub> = 0,50;

*A* = nível de assiduidade:

*A*<sub>5</sub> = 1,00;

*A*<sub>4</sub> = 0,90;

*A*<sub>3</sub> = 0,80;

*A*<sub>2</sub> = 0,70;

*A*<sub>1</sub> = 0,60.

Cláusula 110.<sup>a</sup>-A

**Prémio de mérito**

Será atribuído aos trabalhadores da CEL-CAT um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo VI.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S \cdot [D_{(1 \dots 6)} - A_{(1 \dots 5)}]$$

onde:

*PM* = prémio de mérito;

*S* = salário base do trabalhador;

*D* = nível de desempenho:

*D*<sub>6</sub> = 10 %;

*D*<sub>5</sub> = 8 %;

*D*<sub>4</sub> = 6 %;

*D*<sub>3</sub> = 4 %;

*D*<sub>2</sub> = 2 %;

*D*<sub>1</sub> = 0 %;

*A* = nível de assiduidade:

*A*<sub>5</sub> = 0 %;

*A*<sub>4</sub> = 2 %;

*A*<sub>3</sub> = 4 %;

*A*<sub>2</sub> = 6 %;

*A*<sub>1</sub> = 8 % ou 10 % (\*).

(\*) Se conjugado com *D*<sub>6</sub>.

# ANEXO I

## Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997)

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço ..... Técnico-adjunto de direcção .....	—	310 300\$00	330 500\$00
D	Chefe de sector fabril ..... Técnico de departamento .....	—	270 150\$00	287 750\$00
E	Chefe de serviço ..... Técnico de serviço ..... Programador-analista .....	—	231 250\$00	246 350\$00
F	Chefe de secção ..... Desenhador-projectista ..... Técnico auxiliar diplomado ..... Técnico de serviço social .....	—	195 950\$00	208 600\$00
	Programador de aplicação .....	Até um ano ..... Até dois anos ..... Mais de dois anos .....	154 350\$00 165 300\$00 195 950\$00	164 500\$00 175 950\$00 208 600\$00
G	Encarregado geral de manutenção ..... Encarregado geral de produção ..... Encarregado-chefe .....	—	180 300\$00	192 100\$00
H	Enfermeiro do trabalho ..... Encarregado de oficina de electricidade ..... Encarregado de oficina de serralharia ..... Técnico administrativo principal ..... Técnico fabril principal ..... Operador de sistemas ..... Técnico de electrónica .....	—	168 300\$00	179 100\$00
I	Encarregado de armazém ..... Encarregado de produção ..... Encarregado de cantina ..... Encarregado de sector ..... Encarregado de vigilância .....	—	159 200\$00	169 450\$00
J	Técnico estagiário diplomado ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ..... Escriturário-secretário ..... Caixa .....	—	154 050\$00	163 750\$00
	Promotor de vendas ..... Operador de informática ..... Operador de registo de dados .....	Oficial de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	133 450\$00 144 300\$00 154 050\$00	142 250\$00 153 850\$00 163 750\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e de controlo industrial .....	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano ..... Oficial .....	99 900\$00 106 950\$00 133 450\$00 144 200\$00 154 050\$00	106 200\$00 114 000\$00 142 250\$00 153 600\$00 163 750\$00
	Desenhador .....	Tirocinante — 1. <sup>o</sup> ano ..... Tirocinante — 2. <sup>o</sup> ano ..... Até três anos ..... Mais de três anos ..... Mais de cinco anos .....	99 900\$00 106 950\$00 133 450\$00 144 200\$00 154 050\$00	106 200\$00 114 000\$00 142 250\$00 153 600\$00 163 750\$00
	Agente de gestão de materiais ..... Agente de métodos ..... Analista de ensaios físico-químicos ..... Escriturário ..... Planificador ..... Programador de produção ..... Técnico de ensaios eléctricos ..... Técnico de qualidade .....	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Oficial de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	99 900\$00 106 950\$00 116 650\$00 133 450\$00 144 300\$00 154 050\$00	106 200\$00 114 000\$00 124 350\$00 142 250\$00 153 850\$00 163 750\$00

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
L	Canalizador ..... Electricista-bobinador ..... Electromecânico de manut. industrial ..... Fresador mecânico ..... Oficial qualificado de constr. civil ..... Operador principal ..... Soldador ..... Serralheiro mecânico ..... Serralheiro civil ..... Torneiro mecânico .....	Praticante do 1.º ano ..... Praticante do 2.º ano ..... Pré-oficial — 1.º ano ..... Pré-oficial — 2.º ano ..... Oficial .....	99 900\$00 106 950\$00 118 750\$00 118 450\$00 144 400\$00	106 200\$00 114 000\$00 126 300\$00 136 650\$00 153 950\$00
	Cobrador ..... Conferente ..... Encarregado de limpeza ..... Operador administrativo (qualificado) .....	—	144 400\$00	153 950\$00
	Controlador qualificado de manutenção .....	Estagiário ..... Oficial de 2.ª ..... Oficial de 1.ª .....	—	126 300\$00 136 650\$00 153 950\$00
	Fogoeiro .....	Estagiário ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Fogoeiro de 1.ª .....	118 750\$00 128 450\$00 144 400\$00	126 300\$00 136 650\$00 153 950\$00
M	Cableador metalúrgico ..... Carpinteiro de bobinas ..... Condutor de máq. ou aparelhos de elevação e transporte ..... Controlador ..... Controlador de segurança ..... Entregador de ferramentas, mater. prod. .... Extrusador ..... Lubrificador ..... Operador administrativo ..... Operador de equipamentos de cura ..... Operador de máq. de armar/blindar ..... Operador de máq. de ensaiar ..... Operador de máq. de bobinar ..... Operador de máq. de cortar ..... Operador de máq. de pintar ..... Operador de máq. de torcer ..... Operador de máq. de tornear e roscar ..... Operador de máq. de trançar fios metálicos ..... Pedreiro ..... Pesador ..... Pintor ..... Pintor de bobinas ..... Preparador-ensaaiador de cond. cabos eléct. .... Preparador de matérias-primas ..... Processador de compostos poliméricos ..... Rectificador de fieiras ..... Reparador de cabos ..... Trabalhador de armazém ..... Trefilador ..... Cozinheiro ..... Telefonista .....	Praticante ..... Oficial de 2.ª ..... Oficial de 1.ª .....	99 900\$00 131 450\$00 139 750\$00	106 200\$00 139 950\$00 148 750\$00
	Controlador (refeitório) ..... Motorista de ligeiros ..... Porteiro ou fiscal .....	—	139 750\$00	148 750\$00
N	Controlador de embalagem .....	Oficial de 2.ª ..... Oficial de 1.ª .....	123 700\$00 131 350\$00	131 550\$00 139 850\$00
	Empregado de refeitório ..... Guarda ou vigilante .....	—	131 350\$00	139 850\$00
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....	Oficial de 2.ª ..... Oficial de 1.ª .....	123 700\$00 131 350\$00	131 550\$00 139 850\$00
	Contínuo .....	Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	98 950\$00 131 350\$00	105 400\$00 139 850\$00

Escalões	Categorias	Classes	Tabela A	Tabela B
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos ..... Operário não especializado .....	—	122 250\$00	130 250\$00
P	Ajudante de cozinha .....	—	117 900\$00	125 550\$00
	Auxiliar de controlo fabril ..... Auxiliar de laboratório ..... Embalador ..... Operador de ens. eléct. preliminares ..... Preparador-ensaaiador de cabos telef. ....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	98 150\$00 110 750\$00 117 900\$00	104 350\$00 117 900\$00 125 550\$00

#### Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos .....	74 150\$00	76 400\$00
17 anos .....		

#### ANEXO IV

(substitui o anexo IV do actual AE)

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A comissão terá a seguinte constituição:

1.1 — Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;  
Director de pessoal;  
Um chefe de departamento.

1.2 — Três representantes dos trabalhadores.

1.3 — Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;  
Técnico de segurança;  
Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1 — O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4 — O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança.

1.5 — O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos.

1.6 — Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito.

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7 — Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará como voto de qualidade.

1.7.1 — Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8 — Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à

legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2 — Nomeações:

2.1 — Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal.

2.2 — Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

3 — Atribuições:

3.1 — Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2 — Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3 — Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4 — Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5 — Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6 — Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7 — Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8 — Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9 — Apreciar os relatórios do técnico de segurança;

3.10 — Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11 — Propor ao administrador-delegado, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;  
Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);  
Equipamentos de protecção colectiva e individual;  
Equipamentos de medida e controlo;  
Informação e apoio aos trabalhadores;

3.12 — Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13 — Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14 — Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15 — Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (solução, informações: o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16 — Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

#### 4 — Funcionamento:

4.1 — A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente.

4.2 — A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança.

4.3 — De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST, ao AD, ao DT, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável.

4.3.1 — Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4 — Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1.º Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2.º Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

#### 5 — Responsabilidades:

5.1 — A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.

5.2 — A comissão é ainda responsável perante o administrador-delegado pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.

5.3 — Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas no artigo 9.º

do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, através da direcção de pessoal, ou outras que a lei venha a impor.

5.4 — O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5 — Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

### ANEXO V

(introduzir no anexo v do actual AE)

Controlador qualificado de manutenção.

Escala L:

Estagiário;

2.ª;

1.ª

*Definição da função.* — É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

### ANEXO VI

(substitui o anexo vi do actual AE)

#### Regulamento de avaliação de desempenho

1 — Introdução:

1.1 — O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1 — É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2 — É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3 — É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4 — É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5 — É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2 — Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1 — Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2 — Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3 — Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4 — Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5 — Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

### 1.3 — Os objectivos CEL-CAT:

1.3.1 — Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2 — Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3 — Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4 — Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

### 1.4 — Sistema CEL-CAT:

1.4.1 — O sistema CEL-CAT é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2 — Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da CEL-CAT, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

### 2 — Avaliação de desempenho:

2.1 — A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 15 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1 — Complementarmente, será emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2).

2.1.2 — A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2 — Cada um dos 15 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1 — Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3 — As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1 — A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso.

2.3.2 — A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação iguais para os dois grandes

grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» — aplicável somente aos trabalhadores fabris — e da qualidade «capacidade oral e escrita» — aplicável somente aos trabalhadores administrativos.

2.3.3 — A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1 — Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 — *Excelente*, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4 — A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 — *Insatisfatório*;

Nível 2 — *Pouco satisfatório*;

Nível 3 — *Satisfatório*;

Nível 4 — *Bom*;

Nível 5 — *Muito bom*;

Nível 6 — *Excelente*.

2.4.1 — Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5 — Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1 — Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n.º 4.7 (procedimentos).

2.5.2 — Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima.

2.5.3 — Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I.

QUADRO I

#### Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação . . . . .	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(\*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

2.5.4 — Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6 — O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do prémio de rendimento, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

#### Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Coefficiente do prémio de rendimento	Porcentagens do prémio de mérito
1 — <i>Insatisfatório</i> . . .	De 0 a 49,9	D 1	0,50	0
2 — <i>Pouco satisfatório</i>	De 50 a 59,9	D 2	0,75	2

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Coeficiente do prémio de rendimento	Porcentagens do prémio de mérito
3 — <i>Satisfatório</i> . . . . .	De 60 a 72,9	D 3	1,00	4
4 — <i>Bom</i> . . . . .	De 73 a 85,9	D 4	1,25	6
5 — <i>Muito bom</i> . . . . .	De 86 a 100	D 5	1,50	8
6 — <i>Excelente</i> . . . . .	De 93 a 100 (*)	D 6	1,75	10

(\*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

### 3 — Nível de assiduidade:

3.1 — O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

#### Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5 . . . .	Inferior ou igual a 3 . . . . .	0 %	1,00
A4 . . . .	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3 . . . .	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2 . . . .	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1 . . . .	Superior a 7 . . . . .	8 % (10 %)	0,60

3.1.1 — Os efeitos da efectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

- As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;
- As faltas justificadas ao abrigo da alínea l) da cláusula 53.<sup>a</sup> têm uma ponderação de 1,5;
- As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5.

3.1.2 — Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

- As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);
- Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;
- O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

- Comissão de segurança, higiene e saúde;
- Comissão negociadora sindical do AE/CEL-CAT.

3.1.3 — Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente.

3.1.4 — Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

### 4 — Procedimentos:

4.1 — Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1 — As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1 — No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2 — Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3 — A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1 — Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

- Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;
- Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;
- Diferente «equação pessoal» — também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brancos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);
- Defeitos de halo — tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (*exemplo*: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);
- Defeito lógico — considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (*exemplo*: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);
- Estereótipos ou tipos predeterminados — opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (*exemplo*: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);
- Arquétipos — modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (*exemplo*: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);
- Defeito de tendência central — defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4 — Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1 — Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

- Classificação de 0 a 20;
- Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5 — Cada director, após o referido no n.º 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação.

4.6 — Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1 — Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7 — Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;
- e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8 — Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

## 5 — Reclamações:

5.1 — Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamento devidamente as suas razões, através de documento próprio.

5.2 — A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita.

5.3 — Da decisão da comissão não haverá recurso.

## 6 — Comissão de avaliação e de recurso:

6.1 — Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso.

6.2 — Esta comissão será competente para:

- Atender recurso dos trabalhadores;
- Apoiar, no necessário, os notadores;
- Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

- Sistema em si mesmo;
- Tratamento dos resultados;
- Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3 — A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes da administração;
- b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1 — Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito.

6.3.2 — A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4 — A comissão reunirá:

6.4.1 — Por convocação da DP;

6.4.2 — Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3. — Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4 — Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

## 7 — Informação aos trabalhadores:

7.1 — Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

## 8 — Preparação dos notadores:

8.1 — A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

- Sistema de avaliação e de notação;
- Grelha de avaliação;
- O que é avaliar e ou notar;
- Métodos para avaliar e ou notar;
- Principais erros humanos dos notadores;
- Preenchimento das fichas de avaliação;

- Elementos qualitativos e sua ponderação;
- Interpretação dos conceitos;
- Como notar;
- Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objectivo específico da CEL-CAT.

8.1.1 — Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2 — Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

## 9 — Disposições finais e transitórias:

9.1 — Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

- 1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;



- 2) Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);
- 3) Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);
- 4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

#### Formulários:

Ficha de avaliação n.º 1 — Pontuação directa;  
 Ficha de avaliação n.º 2 — Avaliação global;  
 Ficha de avaliação n.º 3 — Resumo das notações da avaliação de desempenho;  
 Ficha de avaliação n.º 4 — Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;  
 Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

9.2 — Durante os anos de 1997 e 1998, a nenhum trabalhador será aplicado um nível de mérito inferior ao adquirido no ano de 1996.

Morelena, 25 de Março de 1997.

Pela CEL-CAT, Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A.:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 26 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 49 do livro n.º 8, com o n.º 61/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a SPA — Sociedade Portuguesa de Autores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e selecção

4 — Sempre que a cooperativa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A cooperativa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores.

2 — Para cumprimento ao disposto no número anterior fomentará a criação de cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, no cumprimento das disposições do presente acordo de empresa quanto a:

a) Recrutamento interno para preenchimento de postos de trabalho (cláusula 6.<sup>a</sup>), se tal se mostrar necessário.

3 — Devem ainda ser motivo de frequência de cursos de formação profissional as seguintes situações:

- a) Procurar a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho decorrentes de novas técnicas de gestão, bem como a melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;
- b) Promover acções de reconverção e reciclagem.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Os trabalhadores da cooperativa terão direito a uma anuidade de valor correspondente a 0,35 % sobre a remuneração atribuída ao escalão 3 do nível E.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

3 — O subsídio referido nesta cláusula é de 1300\$ diários.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Abono para deslocações

1 — .....

2 — .....

a) Continente:

8088\$ por dia completo;  
 4044\$ por meio dia;

b) Regiões Autónomas:

9617\$ por dia completo;  
 4809\$ por meio dia;

c) Estrangeiro:

20 708\$ por dia completo — escalões E a J;  
 10 354\$ por meio dia — escalões E a J;  
 22 009\$ por dia completo — escalões A a D;  
 11 004\$ por meio dia — escalões A a D;

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

1 — .....

a) Garantia de que não desempenharão, durante o período de gravidez e até 98 dias depois do

parto, quaisquer tarefas incompatíveis com o seu estado;

- b) Licença por maternidade de 98 dias, dos quais 60 utilizados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Interrupção do trabalho em dois períodos de uma hora cada um para assistência e aleitação do filho, enquanto a mesma durar, os quais, poderão ser utilizados duma só vez no início ou no termo do período normal de trabalho diário;

4 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo em que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

7 — Em caso de adopção de menor de 3 anos o trabalhador tem direito a uma licença de 60 dias a contar da confiança judicial ou administrativa.

Em caso de internamento do adoptante ou da criança durante a licença, esse período pode ser interrompido a pedido da(o) adoptante pelo tempo que durar o mesmo.

10 — No caso de o recém-nascido ser portador de deficiência congénita ou adquirida o pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais.

Este direito é alargado no caso de adoptantes ou filhos do cônjuge que com este residem.

11 — A cooperativa não pode proceder ao despedimento de trabalhadoras grávidas ou lactantes sem obter previamente parecer favorável dos serviços do Minis-

tério do Emprego e da Segurança Social com competência nas áreas de igualdade.

O despedimento destes trabalhadores presume-se feito sem justa causa.

12 — Sempre que a mãe o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos nos n.ºs 4 e 6 desta cláusula.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

3 — Nas actividades susceptíveis de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a cooperativa deve proceder à avaliação de natureza, grau e duração de exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, bem como as medidas a tomar.

4 — As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser informadas por escrito dos resultados da avaliação descrita no número anterior, bem como das medidas de protecção que são tomadas.

5 — As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não podem ser obrigadas a desempenhar actividades cuja avaliação tenha revelado risco específico.

6 — Sempre que os resultados das avaliações efectuadas revelem risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a cooperativa deve:

Adaptar as condições de trabalho;

Se tal não for possível atribuir a estas trabalhadoras tarefas de acordo com o seu estado e categoria profissional;

Em última análise e só como último recurso, dispensá-las do trabalho durante o tempo necessário para evitar a exposição aos riscos referidos.

Tabela salarial de 1997

Nível	Escalaes			
	1	2	3	4
A .....	265 500\$00	282 300\$00	299 700\$00	310 900\$00
B .....	232 600\$00	248 800\$00	264 200\$00	273 000\$00
C .....	207 500\$00	219 800\$00	231 400\$00	238 800\$00
D .....	183 100\$00	193 900\$00	204 300\$00	209 800\$00
E .....	164 500\$00	173 900\$00	182 600\$00	187 900\$00
F .....	148 100\$00	156 200\$00	163 600\$00	167 300\$00
G .....	132 100\$00	138 900\$00	146 900\$00	150 300\$00
H .....	112 200\$00	120 600\$00	129 100\$00	131 300\$00
I .....	99 700\$00	105 800\$00	111 800\$00	113 700\$00
J .....	96 800\$00	98 000\$00	99 400\$00	101 000\$00

Paquetes e aprendizes:

17 anos — 56 100\$;

16 anos — 53 900\$.

#### ANEXO IV

##### **Casa de Reguengos de Monsaraz**

##### **Profissões ou categorias profissionais**

*Chefe de trabalhos auxiliares.* — Supervisiona as funções de caseiro colaborando na sua execução.

*Caseiro.* — Ocupa-se de todo o serviço de assistência aos jardins e terrenos, bem como de todas as tarefas relacionadas com trabalho doméstico, nomeadamente a assistência aos hóspedes da casa de Reguengos de Monsaraz.

Níveis salariais:

Chefe de trabalhos auxiliares — 81 000\$;

Caseiro — 56 700\$.

Lisboa, 7 de Março de 1997.

Pela SPA — Sociedade Portuguesa de Autores:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação do seu sindicato filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

*(Assinatura ilegível.)*

*Luísa Maria Almeida Fernandes.*

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

##### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPES — 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, Escritórios e Serviços do Norte;

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, 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.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

##### **Declaração**

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, declara que outorga o AE/SPA — 97 em representação do SENSIO — Sindicato de Quadros.

Lisboa, 5 de Março de 1997. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 20 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 48 do livro n.º 8, com o n.º 52/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

