

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 32

1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério do Emprego e da Segurança Social  
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 252\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 63	N.º 32	P. 1521-1552	29 - AGOSTO - 1996
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	--------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT (pessoal fabril-Norte) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.....	1523
— PE das alterações salariais aos CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a Assoc. Portuguesa de Comerciantes de Materiais de Construção e a referida associação sindical e outros .....	1524
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1524
— Aviso para PE das alterações aos CCT (distritos de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços entre a mesma associação patronal e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio .....	1525
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AID — Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros .....	1526
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1526
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1526

# Convenções colectivas de trabalho:

Pag.

— CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial .....	1527
— CCT entre a AID — Assoc. da Imprensa Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras .....	1527
— CCT entre a AOPDL — Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos de Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras ...	1528
— AE entre a empresa SSGP — Vidro Automóvel, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1530



## 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

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT (pessoal fabril-Norte) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.**

As alterações dos CCT celebrados entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 25, de 8 de Junho e 8 de Julho, ambos de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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 nas convenções, procede-se à emissão da respectiva PE.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1996, 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 dos CCT celebrados entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 25, de 8 de Junho e 8 de Julho, ambos de 1996, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas 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 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 14 de Agosto de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.



**PE das alterações salariais aos CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a Assoc. Portuguesa de Comerciantes de Materiais de Construção e a referida associação sindical e outros.**

As alterações salariais dos CCT celebrados entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a Associação Portuguesa de Comerciantes de Materiais de Construção e a referida associação sindical e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25 e 26, de 8 e 15 de Julho de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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 nas convenções, procede-se à emissão da respectiva PE.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1996, 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 dos CCT celebrados entre a AÇOMEFER — Associação

Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a Associação Portuguesa de Comerciantes de Materiais de Construção e a referida associação sindical e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25 e 26, de 8 e 15 de Julho de 1996, são estendidas, no território do continente:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas 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 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 14 de Agosto de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações dos CCT celebrados entre a Associação Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15

de Julho de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É assim conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.



Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1996, 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 dos CCT celebrados entre a Associação Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1996, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que prossigam a 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 inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições das convenções 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 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 14 de Agosto de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

**Aviso para PE das alterações aos CCT (distritos de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

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 PE das alterações dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 31, de 15 e 22 de Agosto, ambos de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Aveiro e Porto:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a 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 aos CCT entre a AID — Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.**

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 PE das alterações dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1996, e 32, de 29 de Agosto de 1996.

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 a 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.
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas não filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento que se dediquem ao fabrico de mosaicos hidráulicos e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

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 PE das alterações dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1996.

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 a 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;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas não filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento que se dediquem ao fabrico de mosaicos hidráulicos e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

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 PE das alterações dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1996.

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 a 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.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial

### Cláusula 1.ª

#### Vigência e denúncia

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1996.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Categoria profissional	Remuneração
Fogoeiro-encarregado .....	97 500\$00
Fogoeiro de 1.ª .....	91 200\$00
Fogoeiro de 2.ª .....	85 650\$00
Fogoeiro de 3.ª .....	71 200\$00
Ajudante de fogoeiro .....	66 100\$00

Porto, 19 de Junho de 1996.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Chocolate e Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Julho de 1996.

Depositado em 16 de Agosto de 1996, a fl. 28 do livro n.º 8, com o n.º 361/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a AID — Assoc. da Imprensa Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

### Cláusula 49.ª-A

#### Diuturnidades

- 1 — .....  
 2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 5420\$ cada uma.

### Cláusula 55.ª-A

#### Subsídio de alimentação

- 1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 550\$ independentemente do número de horas que preste de serviço em cada dia de trabalho.

- 2, 3 e 4 — .....

### ANEXO V

#### Tabela salarial (\*)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0 .....	106 400\$00	97 000\$00
1 .....	96 300\$00	85 900\$00
2 .....	89 200\$00	80 900\$00
3 .....	86 000\$00	77 500\$00
4 .....	83 400\$00	74 300\$00
5 .....	78 800\$00	71 100\$00
6 .....	74 200\$00	66 500\$00
7 .....	67 400\$00	61 100\$00
8 .....	62 800\$00	56 600\$00
9 .....	59 600\$00	53 500\$00
10 .....	56 600\$00	51 400\$00
11 .....	52 400\$00	46 800\$00
12 .....	48 700\$00	43 500\$00
13 .....	45 600\$00	40 800\$00

(\*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional, quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.



1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas.

3 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

4 — As matérias que constam do CCTV agora revisto que não foram objecto de alterações continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Lisboa, 22 de Julho de 1996.

Pela AID — Associação da Imprensa Diária:

*Anselmo Sargfeld Costa Freitas*

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

*João Luís Carapinha Rei*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins;

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 22 de Julho de 1996. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

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

STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

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

Lisboa, 23 de Julho de 1996. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 14 de Agosto de 1996.

Depositado em 20 de Agosto de 1996, a fl. 28 do livro n.º 8, com o n.º 362/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AOPDL — Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras.**

Novo texto acordado para o n.º 1 da cláusula 52.ª, n.º 1, alíneas a), b), c) e d), da cláusula 57.ª, n.º 1 da cláusula 60.ª e anexo II, «Tabela de remunerações», do CCT celebrado entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões — AOPDL, Associação dos Operadores do Porto de Lisboa — AOPL, Associação dos Operadores Portuários do Sul — AOPS e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, por outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995.

*tim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995.

### Novo texto

### Cláusula 52.ª

### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, à diuturnidade de 3350\$, até ao limite de cinco diuturnidades.



# Cláusula 57.ª

## Trabalho extraordinário — refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — 420\$;
- Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — 1570\$;
- Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas — 1570\$;
- Ceia — quando o trabalho se prolongue para além das 21 horas ou se inicie antes da 1 hora — 1050\$.

# Cláusula 60.ª

## Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senha, no valor de 1450\$.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações

Classes	Categorias	Remunerações mínimas mensais
A	Chefe de serviços .....	182 400\$00
B	Chefe de secção .....	154 700\$00
C	Primeiro-oficial .....	140 500\$00
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de parque de contentores .....	
D	Segundo-oficial .....	133 900\$00
E	Terceiro-oficial .....	125 100\$00
	Fiel de armazém .....	
	Fiel de parque de contentores .....	
F	Aspirante .....	110 400\$00
	Cobrador .....	
	Primeiro-porteiro .....	
	Primeiro-contínuo .....	

Classes	Categorias	Remunerações mínimas mensais
F	Telefonista .....	110 400\$00
	Conferente de armazém .....	
	Conferente de parque de contentores .....	
	Guarda/rondista/vigilante .....	
	Operador de máquinas .....	
G	Servente .....	102 900\$00
	Embalador .....	
H	Praticante .....	88 600\$00
I	Segundo-contínuo .....	88 600\$00
	Segundo-porteiro .....	
	Auxiliar de limpeza .....	
J	Praticante estagiário .....	76 300\$00
L	Praticante estagiário de armazém:	
	1.º semestre .....	62 300\$00
	2.º semestre .....	81 800\$00
M	Paquete .....	61 200\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de 490\$.

O período de vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária terá a duração de 12 meses, salvo se outro prazo for, entretanto, fixado por lei, e produzirá efeitos de 1 de Março a 28 de Fevereiro de 1996.

Lisboa, 26 de Março de 1996.

Pela AOPDL — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Lezírias:

(Assinatura ilegível.)

Pela AOPL — Associação dos Operadores do Porto de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pela AOPS — Associação dos Operadores Portuários do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Julho de 1996.

Depositado em 14 de Agosto de 1996, a fl. 27 do livro n.º 8, com o n.º 359/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a empresa SSGP — Vidro Automóvel, S. A., 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 pessoal**

O presente AE obriga, por um lado, a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito temporal**

1 — Sem prejuízo do disposto ao número seguinte, o presente acordo é válido pelo prazo mínimo de vigência estabelecido na legislação aplicável, mantendo-se, contudo, em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — As remunerações previstas no presente acordo serão revistas anual e simultaneamente.

3 — A denúncia do presente acordo far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

**CAPÍTULO II**

**Admissão**

**Cláusula 3.ª**

**Princípios gerais**

1 — Apenas poderá ser admitido ao serviço da SSGP — Vidro Automóvel, S. A., quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2 — No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;

f) Eventuais condições específicas;

g) Data da celebração;

h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3 — Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá à admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar.

4 — Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

**Cláusula 4.ª**

**Período experimental**

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que o período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

**Cláusula 5.ª**

**Contrato a termo**

Só é permitida a celebração de contrato a termo nos exactos termos previstos na legislação aplicável.

**CAPÍTULO III**

**Categorias, promoções e acesso profissional**

**Cláusula 6.ª**

**Designação das categorias e definição das funções**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

**Cláusula 7.ª**

**Promoção e acesso**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza ou hierarquia superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.



2 — As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 8.ª

##### Mapas de quotização sindical

A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., obriga-se a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores e devidamente preenchidos os mapas de quotização sindical dos quais constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados, mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os contratados a termo.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 9.ª

##### Deveres da SSGP — Vidro Automóvel, S. A.

São deveres da SSGP — Vidro Automóvel, S. A.:

- Cumprir as disposições do presente acordo;
- Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos necessários ao exercício das suas atribuições;
- Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo deste, certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitados;
- Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- Não exigir dos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas;
- Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho ou fora dele, dando-lhes as facilidades constantes deste acordo e da lei;
- Facultar locais adequados para a fixação de documentos informativos de natureza laboral ou sindical por parte das estruturas representativas dos trabalhadores e permitir a sua difusão nos termos da lei;
- Pôr à disposição das estruturas representativas dos trabalhadores instalações adequadas ao desempenho das suas funções;
- Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale

de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, os mapas de quotizações e o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados;

- Permitir a livre circulação nas instalações da empresa dos elementos da direcção do sindicato, bem como dos seus representantes devidamente credenciados, desde que acompanhados por aqueles ou por membros das estruturas representativas dos trabalhadores da empresa, devendo os mesmos fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa.

#### Cláusula 10.ª

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as disposições do presente acordo;
- Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- Respeitar e tratar com urbanismo e lealdade a entidade patronal os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
- Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- Observar a regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;
- Comunicar, por escrito, à direcção de pessoal, no prazo de 15 dias, eventual alteração de residência;
- Não trabalhar em concorrência com a empresa.

#### Cláusula 11.ª

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à SSGP — Vidro Automóvel, S. A.:

- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo ou na lei;
- Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo os casos previstos neste acordo ou na lei;
- Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SSGP — Vidro Au-



tomável, S. A., ou pessoa ou entidade por ela indicada;

- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, \*economas ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

#### Cláusula 12.\*

Integração dos trabalhadores da SSGP — Vidro Automóvel, S. A., em empresas associadas

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., participe no respectivo capital social, aos trabalhadores desta que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2 — Em caso de opção pela aplicação do presente acordo, a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3 — Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 13.\*

##### Período normal de trabalho semanal

1 — Para os trabalhadores não integrados em turnos a duração máxima do período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos para determinadas categorias ou grupos profissionais.

2 — Para os trabalhadores integrados em regime de turnos manter-se-á a duração média de períodos normais de trabalho semanal, com excepção de laboração contínua com cinco equipas, que passará a ter um horário de mil setecentos e cinquenta e duas horas ou mil setecentos e sessenta horas anuais, em conformidade com a escala de serviço para as respectivas equipas.

3 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrom-

pido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 19 de Setembro, data do aniversário da COVINA, haverá lugar a um almoço de homenagem aos trabalhadores que perfizeram 25 e 35 anos de antiguidade, o qual terá início às 13 horas e 30 minutos, ficando os trabalhadores não afectos a regime de turnos dispensados da comparencia ao serviço no período de tarde.

#### Cláusula 14.\*

##### Trabalho por turnos

1 — Em regra, a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordados entre os interessados e o responsável pelo serviço com dezasseis horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3 — Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço em situações que não sejam de força maior, ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de oito horas.

4 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal ou quando este for antecipado.

5 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo da retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6 — Se o período de substituição temporário referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal no horário que o trabalhador vinha praticando, terá este direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7 — Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenhado da função.

8 — Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente de trabalho ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho no regime de turnos passará ao horário



normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela empresa e outro designado pelo trabalhador.

10 — Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após seis dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhos que se lhes seguem tenham comparecido.

Os períodos excedentes serão remunerados como trabalho suplementar.

12 — O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

#### Cláusula 15.ª

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões da actividade quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos.

#### Cláusula 16.ª

##### Limites ao trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar por mais de duas horas por dia e cento e sessenta horas por ano, excepto nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula 15.ª

2 — Não poderá também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e feriados, salvo casos de força maior.

#### Cláusula 17.ª

##### Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dará direito a um dia de descanso compensatório remunerado num dos três dias seguintes.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado num dos 30 dias seguintes, salvo se houver acordo entre a empresa e o trabalhador para ser gozado noutras oportunidades.

#### Cláusula 18.ª

##### Desempenho de outras funções

1 — Quando o interesse da empresa o exija, pode a empresa encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando dessa mudança resultar o desempenho de funções correspondentes a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de 2 anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.



5 — Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros 12 meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.

6 — A situação prevista no n.º 1 resultará da designação prévia escrita, excepto em casos de urgência, em que poderá ser feita oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis.

#### Cláusula 19.ª

##### Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 20.ª

##### Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração base de todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3 — O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para efeitos de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão donde conste nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

##### Cláusula 21.ª

##### Conceitos

Para efeitos de abonos e descontos considera-se:

a) Remuneração base mensal — a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;

b) Retribuição mensal — a resultante da regra anterior, acrescida do montante do prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 24.ª, o trabalhador tiver direito;

c) Retribuição diária — a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

d) Retribuição horária — a resultante da seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

##### Cláusula 22.ª

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, tesoureiros e ainda outros que exerçam regular e permanentemente tarefas de cobranças e pagamento terão direito a um abono mensal para falhas de 9767\$ enquanto exercerem aquelas tarefas, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

##### Cláusula 23.ª

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado. No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6 — O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de Novembro.



#### Cláusula 24.\*

##### Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da SSGP — Vidro Automóvel, S. A., terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

- 5 a 9 anos — 4657\$;
- 10 a 14 anos — 8376\$;
- 15 a 19 anos — 9926\$;
- 20 a 24 anos — 12 402\$;
- 25 a 29 anos — 14 883\$;
- Mais de 30 anos — 17 983\$.

2 — Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

#### Cláusula 25.\*

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3 — O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no n.º 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25%, calculado sobre a sua retribuição horária.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 7436\$ a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de Janeiro, das 0 às 8 horas;
- 24 de Dezembro, das 16 às 24 horas;
- 25 de Dezembro, das 0 às 8 horas;
- 31 de Dezembro, das 16 às 24 horas.

#### Cláusula 26.\*

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referido no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais

períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 27.\*

##### Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um acréscimo remuneratório mensal, calculado em percentagem sobre a remuneração base do grupo H, nos seguintes termos:

- a) Três turnos rotativos, com folga alternada — 23%;
- b) Três turnos rotativos, com folga fixa — 18%;
- c) Dois turnos rotativos, com folga alternada — 18%;
- d) Dois turnos, com folga fixa — 13%.

2 — O acréscimo referido no número anterior inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito à ceia.

4 — Se o trabalhador afecto a regime de turno passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido, até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75%, 50%, 25% e 0%, respectivamente, nos primeiros, segundos, terceiros e quartos anos.

5 — Para efeito do disposto no número anterior, considera-se o trabalhador afecto a regime de turnos desde que se encontre neste regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

#### Cláusula 28.\*

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50%, 75% e 100% sobre a retribuição horária, respectivamente, na primeira hora, segunda hora e seguintes.

2 — Quando for ultrapassado o limite de 160 horas anuais de trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho, as percentagens referidas no n.º 1 serão substituídas, respectivamente, por 150%, 175% e 200% sobre a retribuição horária.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

#### Cláusula 29.\*

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% sobre a retribuição horária do trabalhador.



## Cláusula 30.\*

### Subsídio de prevenção

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

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção têm direito a 4537\$ por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado e 2629\$ por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

3 — Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestar serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 15.ª, 17.ª e 28.ª

4 — A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escala de prevenção só se verificará quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 31.\*

##### Local de trabalho

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 32.\*

##### Transferências

1 — Entende-se por transferência toda a a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior às mudanças de trabalhadores, ainda que a título definitivo, da sede (Santa Iria da Azóia) para as instalações da empresa sitas na Póvoa de Santa Iria, e vice-versa.

3 — A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

4 — Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., obriga-se ao pagamento de:

- a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas

de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;

- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 100 000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

5 — Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparecência ao serviço durante cinco dias.

#### Cláusula 33.\*

##### Deslocações — Princípios gerais

1 — São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2 — Os trabalhadores deslocados têm direito, enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais no valor de 10 000 000\$, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

3 — Têm direito a um abono equivalente a 26% do preço do litro da gasolina super, por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem na deslocação viatura própria.

4 — O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização pelo trabalhador da sua viatura.

#### Cláusula 34.\*

##### Regime de pequenas deslocações

Nas pequenas deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajeto, na parte em que exceda o habitualmente despendido.

#### Cláusula 35.\*

##### Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
- b) Nas deslocações no continente e ilhas adjacentes, a um abono diário igual a 40% da retribuição diária do grupo 8 do anexo IV, a ser pago antes da partida. Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário igual a 150% da retribuição diária do grupo 8 do anexo IV, a ser pago antes da partida;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajeto de e para o local de trabalho, na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;



- d) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação em território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador, os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;
- e) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2 — Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3 — O abono referido na alínea b) do n.º 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4 — Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5 — As alíneas a) e b) do n.º 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 36.ª

##### Descanso semanal

Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 37.ª

##### Feriados

1 — São feriados:

a)

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

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 38.ª

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5 — Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

#### Cláusula 39.ª

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 — A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., afixará, até 31 de Março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7 — O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente



impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8 — Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

#### Cláusula 40.\*

##### Doença no período de férias

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 41.\*

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

#### Cláusula 42.\*

##### Faltas — Definição

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 43.\*

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

#### Cláusula 44.\*

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas:

- As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;
- As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;
- As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais,

filhos, genros, noras, sogros, enteados e padrapos, durante cinco dias consecutivos;

- As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais em cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuem as provas;
- As faltas dadas por ocasião do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante três dias;
- As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;
- As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela SSGP — Vidro Automóvel, S. A.;
- As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;
- As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação.

2 — Os prazos referidos nas alíneas d), e) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

#### Cláusula 45.\*

##### Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos dos números seguintes.

2 — O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3 — Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

#### Cláusula 46.\*

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no n.º 3 da cláusula 45.\* para além dos créditos de horas aí mencionados;



- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social respectivo.

#### Cláusula 47.\*

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 48.\*

##### Impedimentos prolongados

1 — Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 84.\*

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

#### Cláusula 49.\*

##### Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 50.\*

##### Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

#### Cláusula 51.\*

##### Licenças sem retribuição

1 — A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

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

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.\*

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

#### Cláusula 53.\*

##### Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhadores e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelas partes.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 54.\*

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

#### Cláusula 55.\*

##### Rescisão do contrato com justa causa

1 — Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;



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

2 — A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

#### Cláusula 56.ª

##### Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de 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 do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

#### Cláusula 57.ª

##### Consequência da rescisão pela SSGP — Vidro Automóvel, S. A.

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela SSGP — Vidro Automóvel, S. A., a inexistência de justa causa, e a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver

sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na SSGP — Vidro Automóvel, S. A., no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na SSGP — Vidro Automóvel, S. A., o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, ou ainda de trabalhadores que tenham sido membros dos piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 58.ª

##### Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 56.ª, este terá direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 57.ª

#### Cláusula 59.ª

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

#### Cláusula 60.ª

##### Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos



números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

## CAPÍTULO X

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 61.ª

##### Competência disciplinar

A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 62.ª

##### Obrigatoriedade do processo disciplinar

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repressão simples.

#### Cláusula 63.ª

##### Formalidades

1 — O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

2 — Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterá sempre a audiência do trabalhador.

3 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4 — A nota de culpa conterá a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considere relevantes à descoberta da verdade.

6 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7 — Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8 — Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9 — O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10 — O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador constante do processo individual.

#### Cláusula 64.ª

##### Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição ou diminuição de quaisquer garantias do trabalhador, quando se verifique algum dos comportamentos seguintes:

- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da SSGP — Vidro Automóvel, S. A.;
- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou de membros dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;
- Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

2 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos na cláusula 77.ª deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

3 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no número anterior.



#### Cláusula 65.ª

##### Sanções disciplinares

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão não fica dispensado.

5 — A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b, c) e d) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

#### Cláusula 66.ª

##### Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que esteja inscrito, quando autorizado por aqueles.

#### Cláusula 67.ª

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 68.ª

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva ao caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

### CAPÍTULO XI

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 69.ª

##### Trabalho feminino

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função.

3 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito a:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
- b) Faltar durante 98 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Dos 98 dias fixados nesta alínea 60 dias serão gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto; os restantes dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- d) Após o parto do nado-vivo, e sem prejuízo da licença de 98 dias estabelecida na alínea b), a concessão durante 12 meses, para tratar do filho, de 2 períodos diários de uma hora cada, acumuláveis no início ou no final do período de trabalho. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, cessa



nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — As trabalhadoras que por ocasião do período menstrual sofram de perturbações com características patológicas poderão recorrer ao médico do trabalho, que, quando for caso disso, certificará a necessidade de ausência ao serviço até dois dias sem perda de retribuição.

#### Cláusula 70.ª

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

- a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;
- b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;
- c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no n.º 2;
- d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2 — O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior — no valor máximo anual de 40 % do salário base do grupo 8 — será processado da seguinte forma:

- a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrícula e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;
- b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

- a) Apresentar, no início do ano escolar, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Apresentar, nos 10 dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;
- c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas em que estiver inscrito;
- d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4 — O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no n.º 1.

#### Cláusula 71.ª

##### Formação e reciclagem

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as

suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 72.ª

##### Princípios gerais

A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

#### Cláusula 73.ª

##### Medicina no trabalho

A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

- a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Promover através do serviço de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

## CAPÍTULO XIII

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 74.ª

##### Princípio geral

À SSGP — Vidro Automóvel, S. A., é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

#### Cláusula 75.ª

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à SSGP — Vidro Automóvel, S. A., a identificação dos dirigentes e



delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2 — Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 76.\*

##### Atribuições das comissões e delegados sindicais

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

#### Cláusula 77.\*

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão e subcomissões de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções sindicais em instituições de segurança social ou na comissão paritária têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos, regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 45.º do presente acordo.

3 — Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

#### Cláusula 78.\*

##### Reuniões com a administração

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

#### Cláusula 79.\*

##### Plenários de trabalhadores

1 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no n.º 3 ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de trinta horas por ano (quinze para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e quinze para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas à empresa com a antecedência mínima de um dia.

4 — O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Prestação de carácter social

#### Cláusula 80.\*

##### Bairro residencial

A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., dispõe de um bairro residencial destinado àqueles trabalhadores que se encontrarem em situação económica e social mais desfavorecida e que se rege por regulamento próprio.

#### Cláusula 81.\*

##### Infantário

Os filhos dos trabalhadores efectivos da SSGP — Vidro Automóvel, S. A., com idade compreendida entre os 3 meses e os 6 anos poderão frequentar o infantário existente nas suas instalações, de acordo com regulamento próprio.

#### Cláusula 82.\*

##### Refeitório

1 — A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar — 1092\$;  
Ceia — 658\$;  
Pequeno-almoço — 329\$.

#### Cláusula 83.\*

##### Transportes

1 — A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.



2 — Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objecto de negociação entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 84.\*

##### Regalias sociais

1 — Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de segurança social:

Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;  
Despesas com medicamentos;  
Subsídio de doença;  
Subsídio de funeral;  
Reforma;  
Subsídio de nascimento;  
Subsídio de sinistro ou doença profissional.

2 — Cópias dos instrumentos referidos no n.º 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3 — A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o n.º 1 terá obrigatoriedade de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à SSGP — Vidro Automóvel, S. A. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5 — Todos os esquemas previstos no n.º 1 são devidos a todos os trabalhadores efectivos da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos.

### CAPÍTULO XV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 85.\*

##### Constituição

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2 — Será designado também por cada uma das partes um suplente, que substituirá os efectivos nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicará, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério para a Qualificação e o Emprego para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que

os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Os membros da comissão poderão fazer-se assistir por assessores técnicos da sua livre escolha.

#### Cláusula 86.\*

##### Atribuições

1 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2 — A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuísticas de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

#### Cláusula 87.\*

##### Funcionamento

1 — A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2 — A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 88.\*

##### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2 — Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade no uso da competência estabelecida no n.º 1 da cláusula 86.\* consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo do AE e são automaticamente aplicáveis às partes.

4 — As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério para a Qualificação e o Emprego para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 89.\*

##### Comissão arbitral

1 — Sempre que, no uso das competências conferidas pelo n.º 1 da cláusula 86.\*, a comissão paritária não deliberar por unanimidade, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.



2 — A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3 — A parte que decide submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5 — O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6 — O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais

#### Cláusula 90.ª

##### Reclassificação ou reconversão

1 — A empresa obriga-se a tentar a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente comprovados, se incapacitem ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — A remuneração do trabalhador reconvertido para categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 75%, 50% e 25% dos aumentos verificados para a nova categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica a dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3 — Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turno, aplicar-se-á, simultaneamente com o disposto no número anterior, o previsto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 27.ª

4 — O regime estabelecido no número anterior para o subsídio de turnos é extensivo a qualquer outra remuneração acessória ou complementar de carácter regular.

5 — A reconversão tecnológica não poderá, em princípio, constituir fundamento de despedimento individuais ou colectivos.

#### Cláusula 91.ª

##### Subcontratação de mão-de-obra

A SSGP — Vidro Automóvel, S. A., não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- 1) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;

- 2) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisto de trabalho;
- 3) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais

#### Cláusula 92.ª

##### Transitória

1 — Para o ano de 1997, tanto a tabela salarial como as restantes cláusulas de expressão pecuniária beneficiarão de aumento igual ao valor oficialmente previsto para a inflação a verificar-se nesse ano, acrescido de 1%.

2 — No caso de a inflação verificada em 1997 ser superior à prevista para esse ano, funcionará uma cláusula de correcção pela qual o valor dos salários e restantes cláusulas de expressão pecuniária serão actualizados com o valor da inflação verificada, acrescidos de 1%.

## ANEXO I

### Condições específicas de admissão

#### Carreiras profissionais

##### Fabricação e transformação

1 — Condições de admissão:

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
- 18 anos de idade.

2 — Acesso:

Os praticantes de:

- Operador de manufacturas;
- Operador de fornos e autoclave;
- Operador de serigrafia e écrãs;
- Controlador-verificador de qualidade;

ascendem a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos três anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência na respectiva categoria.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

#### Administrativos

1 — Condições de admissão:

- 12.º ano de escolaridade ou equiparado;
- 18 anos de idade.

2 — Acesso:

Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos dois anos naquela categoria.



Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos três anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A da respectiva categoria.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os operadores de computador I ascenderão a II decorridos dois anos na categoria.

#### Manutenção

Instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

##### 1 — Condições de admissão:

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
- 18 anos de idade.

##### 2 — Acesso:

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou instrumentista I decorridos três anos naquelas categorias.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos três anos como I ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A da respectiva categoria.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

#### Técnicos de desenho

##### 1 — Condições de acesso:

- 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade ou equiparado);
- 18 anos de idade.

##### 2 — Acesso:

Os praticantes ascenderão a tirocinantes decorridos dois anos.

Os tirocinantes ascenderão a desenhadores B decorridos três anos.

Os desenhadores B ascenderão a A decorridos três anos naquela categoria ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os desenhadores A ascenderão a desenhador principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

## ANEXO II

### Definição de funções

*Agente de serviços administrativos.* — É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa, tais como estabelecer ligações telefónicas e efectuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, recepcionar, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórios, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

*Auxiliar de transformação de vidro.* — É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhe estão atribuídas.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares, utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

*Controlador-verificador de qualidade.* — É o trabalhador que tem como função determinar, por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade de vidro, nomeadamente dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controlo, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior, providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua. Quando em serviço no controlo de qualidade de produções — float —, assegura, quando necessário, a evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.



**Electricista.** — É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa e vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

**Encarregado.** — É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção, distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente, pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente 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 recebido, separa-o e classifica-o.

**Estagiário.** — É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento em boas condições de arrumação e conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de stocks, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

**Instrumentista.** — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos; electropneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

**Oficial principal.** — É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

O oficial principal na zona fria pode substituir o coordenador de exploração por período de duração inferior a duas horas diárias, sem que sejam accionados os mecanismos previstos nas cláusulas 18.ª e 19.ª do AE.

**Operador de computador.** — É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, coloca papel na impressora e suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções

recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

**Operador de fornos e autoclave.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

**Operador de manufacturas.** — É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar, vigia e regula os equipamentos, de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

**Operador de movimentação e cargas.** — É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação de vidro, procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

**Operador principal de computador.** — É o trabalhador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

**Operador de recepção/expedição.** — É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.



**Operador de serigrafia e ecrãs.** — É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de ecrãs de soldar e estancar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

**Operador de transformação de vidro.** — É o trabalhador que, no sector de transformação de vidro, executa, em parte ou no todo, as seguintes tarefas: montagem e desmontagem de ferramentas; alimentação e desalimentação; selecção de vidro, conforme os defeitos, recuperação do vidro, preparação dos utensílios, embalagens e materiais; operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho, executa as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos. Pode ainda executar as tarefas de operador de manufacturas, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 18.ª e 19.ª do AE.

*Nota.* — Esta categoria abrange a profissão de operador de vidro duplo e laminagem.

**Praticante.** — É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

**Pré-oficial.** — É o trabalhador que, sob orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

**Preparador/programador industrial.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos, e controla o andamento dos trabalhos, assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

**Programador.** — É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

**Programador de produção/expedição.** — É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro, recolhe e trata elementos para elaboração de programas com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, ní-

veis de stocks e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

**Técnico administrativo.** — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior, pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

**Técnico comercial.** — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

**Técnico industrial.** — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

**Técnico de instrumentação electrónica.** — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de instrumentos electrónicos, designadamente em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais, tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

**Técnico de mecatrónica.** — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.



**ANEXO III**  
**Enquadramento**

**Grupo A:**

Praticante do 1.º ano.

**Grupo B:**

Praticante do 2.º ano.

**Grupo C:**

Auxiliar de armazém;  
Auxiliar de transformação de vidro;  
Estagiário do 1.º ano;  
Pré-oficial do 1.º ano.

**Grupo D:**

Agente de serviços administrativos;  
Estagiário do 2.º ano;  
Pré-oficial do 2.º ano.

**Grupo E:**

Carpinteiro;  
Estagiário do 3.º ano;  
Operador de movimentação e cargas;  
Operador de transformação de vidro;  
Pré-oficial do 3.º ano.

**Grupo F:**

Controlador/verificador de qualidade;  
Electricista;  
Escriturário;  
Fiel de armazém;  
Instrumentista I;  
Operador de fornos e autoclave;  
Operador de manufacturas;  
Operador de recepção/expedição;  
Operador de serigrafia e ecrãs;  
Serralheiro mecânico.

**Grupo G:**

Assistente administrativo I;  
Encarregado I;  
Instrumentista II;  
Oficial principal I;  
Operador de computador I;  
Preparador/programador industrial I;  
Programador de produção/expedição I.

**Grupo H:**

Assistente administrativo II;  
Encarregado II;  
Oficial principal II;  
Técnico de mecatrónica I.

**Grupo I:**

Assistente administrativo III;  
Encarregado III;  
Instrumentista III;  
Oficial principal III;  
Operador de computador II;  
Programador I;

Preparador/programador industrial II;  
Programador de produção/expedição II.

**Grupo J:**

Encarregado IV;  
Operador principal de computador I;  
Programador II;  
Técnico administrativo I;  
Técnico comercial I;  
Técnico de mecatrónica II.

**Grupo K:**

Encarregado V;  
Operador principal de computador II;  
Técnico administrativo I-A;  
Técnico comercial I-A;  
Técnico industrial I;  
Técnico de instrumentação electrónica I.

**Grupo L:**

Técnico administrativo II;  
Técnico comercial II;  
Técnico de instrumentação electrónica II;  
Técnico de mecatrónica III;  
Técnico industrial II.

**Grupo M:**

Técnico administrativo III;  
Técnico comercial III;  
Técnico de mecatrónica IV;  
Técnico industrial III;  
Técnico instrumentista electrónica III.

**Grupo N:**

Técnico administrativo IV;  
Técnico comercial IV;  
Técnico de mecatrónica V;  
Técnico instrumentista electrónica IV.

**Grupo O:**

Técnico administrativo V;  
Técnico comercial V;  
Técnico industrial V.

**ANEXO IV**

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Remunerações
A.....	100 000\$00
B.....	108 680\$00
C.....	127 177\$00
D.....	131 879\$00
E.....	136 582\$00
F.....	139 560\$00
G.....	144 210\$00
H.....	148 651\$00
I.....	152 727\$00
J.....	168 454\$00
K.....	181 726\$00
L.....	194 788\$00
M.....	208 530\$00
N.....	251 950\$00
O.....	278 597\$00

Lisboa, 2 de Maio de 1996.



Pela SSGP — Vidro Automóvel, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Maquiagem e Maquiagem da Maquiagem Mercantil e Fogueiros de Terra;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Venda:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do seguinte sindicato filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

João Luís Carapinha Rei.

Entrado em 13 de Agosto de 1996.

Depositado em 14 de Agosto de 1996, a fl. 27 do livro n.º 8, com o n.º 360/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.