

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.^A SÉRIE

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

Preço 487\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 16	P. 657-714	29-ABRIL-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	659
— PE das alterações do CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	660
— PE das alterações do CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	660
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte	661
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços	661
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu	662

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	662
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	664
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Olaria do Corval e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outra	665
— CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outra	666
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras	667
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu — Alteração salarial	669
— CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	670
— AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual	671

— AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros	687
— AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	702
— CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Integração em níveis de qualificação	711
— CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Integração em níveis de qualificação	711
— AE entre a Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L. ^{da} , e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Integração em níveis de qualificação	712
— AE entre a Gist-Brocades, L. ^{da} , e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação	713



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIM — Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio 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.º 10, de 15 de Março de 1997, 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 na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIM — Associação Nacional dos Industriais de Moagem de trigo, Milho e Centeio e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicadas no *Bole-*

tim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações do trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria de moagem de trigo, milho e centeio) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas e trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos normalmente a água ou a vento.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 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 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 15 de Abril de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações do CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIND — Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1997, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas 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 na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIND — Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

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 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1997, podendo as diferenças sala-

riaes ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 9 de Abril de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações do CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIB — Associação Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1997, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas 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 na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIB — Associação Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

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 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1997, podendo as diferenças salariais ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 15 de Abril de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1997, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas 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 na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro;

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1997, são estendidas, nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

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

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 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 15 de Abril de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SIND-CES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas:

- a) Na área da sua aplicação e no concelho de Vale de Cambra, às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos

pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da alteração salarial do CCT mencionado em título, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a referida alteração extensiva no distrito de Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade econó-

mica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SITEsc — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 —

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997.

4, 5 e 6 —

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

.....

Cláusula 15.^a

Turnos

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos terão direito a um subsídio de turno no valor de 6000\$.

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

[...] no valor de 2% da remuneração mensal do nível v da tabela A do anexo III.

Cláusula 26.^a

Seguro e abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono para falhas de 4000\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

Cláusula 26.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 370\$ por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO III

Tabela A

Grupo	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	131 450\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Contabilista	125 150\$00
III	Chefe de secção Técnico de contas Programador Chefe de vendas	105 950\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	98 100\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade ... Promotor Vendedor	94 600\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Cobrador	89 150\$00
VII	Telefonista de 1. ^a	79 400\$00
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro Guarda Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	73 000\$00

Grupo	Categorias	Remunerações
IX	Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	63 350\$00
X	Paquete de 16/17 anos	50 450\$00
XI	Paquete de 14/15 anos	49 800\$00

TABELA B

Trabalhadores de armazém

Grupo	Categoria	Remunerações
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário	113 100\$00
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	104 700\$00
C	Caixeiro chefe de secção Mestre de oficina Encarregado de fogueiro	101 100\$00
D	Engenheiro técnico agrário Estagiário	97 400\$00
E	Ajudante de controlador de qualidade ... Analista químico Encarregado de armazém Encarregado de tanoaria Fogueiro de 1. ^a Oficial electricista Adegueiro Serralheiro	91 300\$00
F	Motorista de pesados	83 350\$00
G	Ajudante de encarregado de armazém ... Ajudante de encarregado de tanoaria ... Ajudante de adegueiro Fogueiro de 2. ^a	83 250\$00
H	Analista químico estagiário Caixeiro Carpinteiro de embalagem ou caixeiro ... Construtor de tonéis e balseiros Fiel de armazém Fogueiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	76 850\$00
I	Preparador de vinhos espumosos Pré-oficial electricista Lubrificador	74 650\$00
J	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3. ^o ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador diferenciado (tanoeiro)	73 100\$00

Grupo	Categoria	Remunerações
L	Caxeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	65 000\$00
M	Chegador do 1.º ano Engarrafador Profissional de armazém (adaptação)	62 950\$00
N	Engarrafador (adaptação) Mecânico praticante (tanoeiro)	61 500\$00
O	Aprendiz de tanoeiro do 3.º ano (b) Encarregado de 16 e 17 anos Praticante de caixeiro de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos ...	55 400\$00
P	Aprendiz de tanoeiro do 2.º ano (b)	51 350\$00
Q	Aprendiz de tanoeiro do 1.º ano (b) Aprendiz de caixeiro de 14 e 15 anos	48 150\$00

(a) O profissional de armazém, quando no exercício das funções de destilador, vencerá pelo grupo H.

(b) Os trabalhadores dos grupos O e P auferem o valor do salário nacional se tiverem 18 anos ou mais de idade.

Porto, 4 de Março de 1997.

Pela ASCOOP — Associação das Adeegas Cooperativas Centro e Sul de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Entrado em 7 de Abril de 1997.

Depositado em 15 de Abril de 1997, a fl. 53 do livro n.º 8, com o n.º 87/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de quarenta e duas horas, com excepção dos trabalhadores de escritório, que será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

.....

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 475\$.

.....

Cláusula 79.^a

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1997.

ANEXO I

Definição de funções

Montador de espelhos em molduras. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas inerentes à montagem (colar e colocar) de espelhos nas diversas molduras adoptadas pela empresa.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 10:

Montador de espelhos em molduras.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Retribuições
1	133 800\$00
2	105 900\$00
3	102 500\$00
4	100 800\$00
5	97 200\$00
6	95 700\$00
7	94 400\$00
8	92 900\$00
9	90 800\$00
10	89 600\$00
11	87 700\$00
12	84 500\$00
13	83 300\$00
14	81 500\$00
15	79 600\$00
16	77 800\$00
17	75 600\$00

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

- 1.º ano — 41 900\$.
- 2.º ano — 44 700\$.
- 3.º ano — 47 600\$.

Praticante de montador de aquários — 47 600\$.

Aprendiz geral:

- Com 15/16 anos — 41 000\$.
- Com 17 anos — 41 900\$.

Praticante de metalúrgico:

- 1.º ano — 47 600\$.
- 2.º ano — 52 600\$.

Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:

- 1.º ano — 71 800\$.
- 2.º ano — 81 800\$.

Polidor de vidro plano:

- 1.º ano — 67 200\$.
- 2.º ano — 76 500\$.

Foscador artístico a areia de vidro plano e operador de máquina de fazer aresta e polir:

- 1.º ano — 64 700\$.
- 2.º ano — 74 800\$.

Montador de espelhos electrificados e de aquários:

- 1.º ano — 58 200\$.
- 2.º ano — 67 300\$.

Colocador de vidro auto — 81 800\$.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão:

- Com 15/16 anos — 40 900\$.
- Com 17 anos — 41 700\$.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — 44 800\$.
- 2.º ano — 49 800\$.
- 3.º ano — 58 900\$.

Nota. — Os valores a praticar nos salários de aprendizes e praticantes terão de ter sempre em conta o valor do salário mínimo nacional.

A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada:

- 1)
- 2)

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 3200\$.

Porto, 10 de Março de 1997.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
Joaquim Fernando da Rocha da Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e

Vidro de Portugal representa o Sindicato dos trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira.*

Entrado em 2 de Abril de 1997.

Depositado em 14 de Abril de 1997, a fl. 53 do livro n.º 8, com o n.º 84/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Olaria do Corval e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas de olaria representadas pela Associação dos Industriais de Olaria do Corval e, por outro, todos os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pela organização sindical signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos de 1 de Março até 31 de Dezembro de 1997.

Cláusula 4.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de 350\$.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

Cláusula 7.^a

Sucessão de regulamentação

O presente CCT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, bem como os ACT celebrados entre a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e as empresas Armando Caetano, L.^{da}, e outras, publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 6, de 15 de Fevereiro de 1981, e 15, de 22 de Abril de 1996, à excepção das matérias neles constantes e não contempladas neste CCT.

ANEXO II

Remunerações mínimas

B) Tabela salarial

Níveis	Vencimento
I	103 100\$00
II	95 850\$00
III	94 900\$00
III-A	91 950\$00
IV	76 450\$00
IV-A	75 150\$00
V	72 450\$00
V-A	71 450\$00
VI	67 250\$00
VII	61 700\$00
VIII	59 150\$00
IX	46 450\$00
X	45 900\$00
XI	45 000\$00

São Pedro do Corval, 21 de Março de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Olaria do Corval:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e

Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrada em 15 de Abril de 1997.

Depositada em 16 de Abril de 1997, a fl. 54 do livro n.º 8, com o n.º 88/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outra.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 —

2 — A matéria de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e tem a duração de 12 meses.

3 —

Cláusula 62.^a

Refeitórios

1 —

2 — Caso não forneçam a refeição, as empresas obrigam-se a participar, em relação a cada trabalhador ao seu serviço, por cada dia em que este tenha trabalhado o mínimo de seis horas, com uma quantia em dinheiro, a título de subsídio de alimentação, no valor de 350\$.

ANEXO II

Tabela salarial para vigorar de 1 de Janeiro de 1997 a 31 de Dezembro de 1997

Grupos	Valor
I	88 000\$00
II	80 500\$00
III	76 500\$00
IV	68 500\$00
V	63 500\$00
VI	62 000\$00
VII (a)	60 000\$00
VIII (b)	47 500\$00
IX (b)	45 500\$00

(a) Servente de limpeza a tempo parcial 350\$/hora.

(b) Aplicam-se as regras que regulam o salário mínimo nacional considerando para o efeito que o salário mínimo para o sector abrangido pela presente convenção é de 56 700\$.

Lisboa, 18 de Março de 1997.

Pela APFAO:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIFA:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 7 de Abril de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrada em 9 de Abril de 1997.

Depositada em 16 de Abril de 1997, a fl. 54 do livro n.º 8, com o n.º 90/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras.

Cláusula única

Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.^a do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, e 10, de 15 de Março de 1996, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

.....

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de

segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 —

3 — O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte: das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas, sem prejuízo de oscilações, de trinta minutos no início e de sessenta minutos no termo de cada período de trabalho, que não colidam com os princípios estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 —

5 —

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 1450\$ ou ao pagamento dessa despesa contra a apresentação de documentos.

.....

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 1850\$ ou pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 — Quando em viagens de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a, «Deslocações e pagamentos»;
- b) Ao pagamento das despesas com a alimentação e alojamento contra a apresentação do documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 420\$;

Refeições — 3700\$;

Alojamento — 4700\$;

Diárias completas — 8820\$.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1350\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

.....

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4500\$ enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

.....

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 400\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nela participem com montante não inferior a 400\$.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços	166 100\$00
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos	143 900\$00
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	128 100\$00
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) ... Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	124 600\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
V	Encarregado(a) de sector Fogoeiro(a) encarregado(a) Preparador(a) técnico(a) encarregado(a) Caixeiro(a)-encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras ... Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário ... Enfermeiro(a)-coordenador(a)	112 900\$00
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	100 800\$00
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1. ^a Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	91 400\$00
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Fogoeiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares ... Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	82 800\$00
IX	Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3. ^a Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 2 anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)	75 000\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	70 700\$00
XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	66 600\$00
XII	Caixeiro(a)-ajudante do 1.º ano	62 900\$00
XIII	Praticante de caixeiro(a) do 3.º ano	56 300\$00
XIV	Praticante de caixeiro(a) do 2.º ano	53 000\$00
XV	Praticante de caixeiro(a) do 1.º ano Paquete	50 700\$00

Porto, 28 de Janeiro de 1997.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

António Barbosa da Silva,
José António Braga da Cruz.

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

Belmiro Luís da Silva Pereira.

Declaração

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

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

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 29 de Janeiro de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 15 de Abril de 1997.

Depositado em 18 de Abril de 1997, a fl. 54 do livro n.º 8, com o n.º 93/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12/96, de 29 de Março, é revisto da forma seguinte.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — As tabelas salariais previstas no anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

ANEXO IV

Remunerações mínimas

Níveis	Tabela I	Tabela II
I	98 150\$00	95 860\$00
II	81 620\$00	79 870\$00
III	78 030\$00	76 460\$00
IV	70 210\$00	68 400\$00
V	65 650\$00	63 900\$00
VI	61 100\$00	60 000\$00
VII	56 850\$00	58 900\$00
VIII	(*)	(*)
IX	(*)	(*)
X	(*)	(*)
XI	(*)	(*)
XII	335\$00	(*)
XIII	(*)	330\$00
XIV	(*)	(*)
XV	(*)	(*)
XVI	22 500\$00	(*)
XVII	(*)	22 200\$00

(*) Os trabalhadores abrangidos nestes níveis com idade igual ou superior a 18 anos auferem o salário mínimo nacional (56 700\$).

Os menores de 18 anos auferem 75 % do salário mínimo nacional.

Notas

Tabela I — abrange todo o distrito de Viseu, excepto o concelho de Lamego.

Tabela II — só para o concelho de Lamego.

Viseu, 30 de Janeiro de 1997.

Pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 7 de Abril de 1997.

Depositado em 16 de Abril de 1997, a fl. 54 do livro n.º 8, com o n.º 89/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

As presentes alterações são aplicáveis, em todo o território nacional, às relações de trabalho entre as entidades patronais que se dediquem às actividades de lavandaria, incluindo a modalidade de auto-serviço, tinturaria, limpeza a seco, engomadaria e actividades afins e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência

Vigorará pelo prazo mínimo de um ano, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1997, independentemente da data da sua publicação.

Cláusula 3.^a

Remunerações

De qualquer modo, a todos os trabalhadores será garantido um acréscimo de 2100\$ sobre a remuneração efectiva de Dezembro de 1996.

Cláusula 3.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no montante diário de 240\$.

2 — Até duas horas diárias, não perdem o direito ao subsídio de alimentação.

3 — O subsídio de alimentação não se vence nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 4.^a

Sucessão de regulamentação e direitos adquiridos

1 — Mantém-se em vigor a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e o CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1980, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1981, 4, de 29 de Janeiro de 1983, 5, de 8 de Fevereiro de 1984, 8, de 28 de Fevereiro de 1985, 14, de 15 de Abril de 1986, 14, de 15 de Abril de 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 14, de 13 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990,

13, de 8 de Abril de 1991, 14, de 15 de Abril, de 1992, 19, de 22 de Maio de 1993, 19, de 22 de Maio de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, e 18, de 15 de Maio de 1996, em tudo o que não foi alterado pelo presente CCTV.

2 — Da aplicação do presente CCTV não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, ressaltando-se sempre os direitos adquiridos.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Categorias	Grupo	Grupo de vencimentos	Vencimento mensal
Chefe de escritório Director(a) de serviços	III	A	139 900\$00
Inspector(a) administrativo(a) Chefe de departamento Chefe de serviços Chefe de divisão Analista de sistemas Contabilista	III	B	126 700\$00
Agente de tempos e métodos ... Agente de planeamento Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras. Programador(a) Programador(a) mecanográfico(a). Tesoureiro(a) Guarda-livros Secretário(a) de direcção Chefe de serralharia Chefe de electricista	II II III III III III III III III V VII	C	107 800\$00
Caixa Operador mecanográfico Escriturário(a) de 1. ^a Perfurador(a)-verificador(a) com mais de três anos. Operador(a) de máquinas de contabilidade com mais de três anos. Canalizador de 1. ^a Fresador de 1. ^a Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro de 1. ^a Oficial electricista Fogoeiro de 1. ^a	III III III III III V V V V V VII X	D	85 400\$00
Chefe de secção Cobrador(a) Correspondente em língua portuguesa. Escriturário(a) de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade até três anos. Perfurador(a)-verificador(a) até três anos. Canalizador de 2. ^a Fresador de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Torneiro de 2. ^a Carpinteiro Pedreiro Pintor Pré-oficial electricista do 2.º ano Chefe de refeitório Fogoeiro de 2. ^a Motorista	I III III III III III V V V V V VI VI VI VII IX X VIII	E	80 200\$00

Categorias	Grupo	Grupo de vencimentos	Vencimento mensal
Cronometrista	II	F	72 500\$00
Planeador(a)	II		
Escriturário(a) de 3. ^a	III		
Pré-oficial electricista do 1.º ano	VII		
Cozinheiro(a)	IX		
Ecónomo(a)	IX		
Fogoeiro de 3. ^a	X		
Ajudante de chefe de secção	I	G	66 800\$00
Estagiário(a) e dactilógrafo(a) do 2.º ano.	III		
Telefonista	III		
Adjunto de oficial electricista do 2.º ano.	VII		
Ajudante de motorista	VIII		
Despenseiro(a)	IX		
Chefe de loja (encarregado)	XI		
Distribuidor(a)	I	H	60 900\$00
Lavador mecânico ou manual ...	I		
Operador de barcas ou máquinas de tingir.	I		
Operador de hidro	I		
Pesador de drogas	I		
Preseiro	I		
Contínuo	IV		
Guarda	IV		
Porteiro	IV		
Ajudante de fogoeiro	X		
Estagiário(a) e dactilógrafo(a) do 1.º ano.	III		
Operador(a) não especializado ...	V e VI		
Ajudante de oficial electricista do 1.º ano.	VII		
Ajudante de cozinha	IX		
Empregado(a) de balcão	IX		
Empregado(a) de refeitório	IX		
Calandrador(a)	I		
Conferente-marcador	I		
Costureiro(a)	I		
Dobrador de peças	I		
Engomador(a)	I		
Expedidor(a)	I		
Revistadeiro(a)	I		
Secador(a)	I		
Preparador(a) de roupas	I		
Vaporizador(a)	I		
Recepcionista	IX		

Notas

a) Nas lojas com mais de um recepcionista será indicado quem fica responsável pelo recebimento dos pagamentos e funções inerentes de caixa, tendo direito a um abono mensal para falhas no montante de 3850\$. O caixa, quando exista, tem direito a um abono de igual montante.

b) Nos estabelecimentos de auto-serviço será assistido por pessoal técnico para as operações necessárias à utilização das máquinas pelos clientes e respectiva segurança.

c) A remuneração dos estagiários será calculada em função da categoria em que tirocinam:

- 1) Período de estágio de seis meses — 70 %;
- 2) Período de estágio de um ano — 60 % durante o 1.º semestre e 80 % durante o 2.º semestre;
- 3) Período de estágio de dois anos — 60 % durante o 1.º ano e 80 % durante o 2.º ano.

Lisboa, 14 de Março de 1997.

Pela ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias:
(Assinatura ilegível.)

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Abril de 1997.

Depositado em 18 de Abril de 1997, a fl. 54 do livro n.º 8, com o n.º 91/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

O presente AE obriga, por um lado, a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante na área de Portugal continental e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que diz respeito à higiene, segurança e salubridade no trabalho;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- c) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processem num clima de mútua confiança;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- e) Acompanhar com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;

- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que aquele o solicite;
- g) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes da direcção em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com competência, zelo e diligência;
- c) Guardar o sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e consciência profissional;
- d) Cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Ter com as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os esclarecimentos de que necessitam ou sejam solicitados;
- f) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE, dos regulamentos dele emergentes e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização fixada na lei.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho e condições de admissão

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas previstas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores na empresa pode ser objecto de concurso documental e ou envolvendo a prestação de provas.

3 — Em caso de admissões precedidas de concurso, será dada prioridade a filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar se a família estiver em precárias condições económicas. A prioridade é válida apenas para efeitos de chamada a prestação de provas.

Cláusula 7.^a

Exame médico de admissão

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico adequado, a expensas da empresa, destinado a comprovar que possui a aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de apto ou inapto, mantendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data inicial de admissão.

Cláusula 9.^a

Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que

seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de reconversão profissional.

Cláusula 10.^a

Período de adaptação

1 — No caso de preenchimento de postos de trabalho por trabalhadores já ao serviço da empresa, precedido ou não de concurso interno, que implique mudança de categoria profissional do trabalhador, tal mudança apenas se tornará efectiva após o decurso de um período de adaptação não superior a 60 dias.

2 — Em caso de não adaptação, no termo do período previsto, o trabalhador regressa às funções e categoria profissional anteriores.

3 — Em caso de mudança efectiva de categoria profissional, a antiguidade conta-se desde o início do período de adaptação.

Cláusula 11.^a

Substituições temporárias

1 — Quando, por um ou mais dias de trabalho completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituto anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição um montante igual à diferença entre a sua remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído.

2 — Igual princípio será observado em relação ao substituto designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a 60 dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 — Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

CAPÍTULO IV

Níveis funcionais e categorias profissionais

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais descritas no anexo I são atribuídas aos trabalhadores de harmonia com as suas funções.

2 — As categorias profissionais referidas no número anterior estão integradas em níveis funcionais de acordo com o anexo II.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

Sempre que se verifique a necessidade de adaptação do trabalhador a novas funções resultantes de alterações ocorridas no seu posto de trabalho, a empresa fica obrigada a dar-lhe a formação profissional requerida.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho — Princípio geral

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

No estabelecimento dos horários de trabalho dos diferentes sectores da Companhia devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a-A

Prestação de trabalho a tempo parcial

A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

Cláusula 16.^a

Tipos de horário de trabalho

1 — Os tipos de horários de trabalho praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário por turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

Cláusula 17.^a

Mudança de horário de trabalho

1 — A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2 — Princípio igual ao número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3 — A mudança de tipo de horário de trabalho deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência

mínima de 30 dias e ocorrer após um período de descanso semanal.

4 — No mesmo sector de trabalho, são livres as trocas de turno entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções ou sejam seus substitutos directos, carecendo apenas de prévio conhecimento ao responsável do sector.

Considera-se que foi dado prévio conhecimento ao responsável do sector desde que a troca seja registada no livro existente para o efeito, salvo no caso de troca a efectuar depois de elaboradas as escalas respectivas ou no caso de segunda troca, em que, para além daquele registo, deve ser dada informação verbal ao responsável do sector.

Cláusula 18.^a

Antecipação de prestação de trabalho

1 — Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo casos de força maior.

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de duas horas, salvo casos de força maior.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

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

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial correspondente a 22 horas de trabalho extraordinário por mês.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica os dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas (sendo *RN* a retribuição normal e *HS* o horário de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado):

a) Trabalho suplementar em dia útil ou normal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12 \times 1,5}{52 \times HS}$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12 \times 2,25}{52 \times HS}$$

b) Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12 \times 2}{52 \times HS}$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12 \times 3}{52 \times HS}$$

3 — A remuneração do trabalho suplementar nocturno estabelecida no número anterior inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50% sobre a remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 22.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para locais de trabalho diferentes daquele onde habitualmente presta serviço, nos termos da lei e deste AE.

2 — O trabalhador só pode ser transferido mediante o seu acordo, que constará de contrato escrito, ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

3 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente o seu contrato e terá direito à indemnização prevista para rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Nas transferências de local de trabalho (para localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço) o trabalhador tem direito:

- Ao pagamento das despesas impostas directamente pela transferência;
- À concessão de dois dias de dispensa, um no início e outro no termo da viagem, no caso de a transferência implicar mudança de residência

e casa de habitação do trabalhador, sem prejuízo de situações excepcionais, que podem ter um tratamento casuístico.

2 — Terminado o «contrato de transferência», o trabalhador será colocado de imediato no seu local habitual de trabalho, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3 — Se o regresso do trabalhador não se verificar logo após o termo do «contrato de transferência», por causa que lhe não seja imputável, passará ele de imediato e para todos os efeitos à situação de «deslocado em serviço».

Consideram-se, no entanto, em vigor até ao seu cumprimento integral todas as cláusulas do contrato de transferência não previstas neste AE.

Cláusula 24.^a

Seguros e despesas de trabalhadores transferidos temporariamente

Aos trabalhadores que se desloquem para fora da sua localidade habitual de trabalho por transferência temporária é aplicável o disposto na cláusula 34.^a, sobre seguros e despesas de trabalhadores deslocados.

Cláusula 25.^a

Deslocações em serviço

1 — São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental, sem envolver transferência.

2 — Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda 120 dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 23.^a, com as adequações que o caso concreto justifique.

3 — As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

Cláusula 26.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

Cláusula 27.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual, o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.^a;
- c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar a deslocação, seja a que título for.

2 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 29.^a

Cláusula 28.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do local habitual de trabalho tendo de passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária. Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às Regiões Autónomas, ou vice-versa.

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.^a;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação, nos termos da cláusula 41.^a

2 — Caso estas deslocações se prevejam por período superior a 30 dias, o trabalhador tem ainda direito a ser avisado com antecedência mínima de 30 dias e aos 2 dias de dispensa previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 23.^a, salvo em caso de força maior, em que aqueles prazos podem ser alterados sem o acordo do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Deslocação coincidente com férias

1 — Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar as suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado, nos termos da cláusula 49.^a

2 — As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviços, em que o trabalhador não possa ser substituído.

Cláusula 31.^a

Contagem do tempo de deslocação

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia de chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência naquelas condições.

Cláusula 32.^a

Pagamento de despesas de transporte e outros gastos

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte, bem como dos documentos, e outros gastos

necessários à efectivação de grandes deslocações em serviço.

Cláusula 33.^a

Subsídio de gasolina

Os trabalhadores que autorizadamente se desloquem em veículo automóvel próprio ao serviço da empresa terão direito a um subsídio de natureza indemnizatória por cada quilómetro percorrido, igual a 30 % do preço do litro da gasolina super que vigorar.

Cláusula 34.^a

Seguros e despesas de trabalhadores deslocados

1 — Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho por grande deslocação, a CPRM segurará esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte, invalidez permanente), devendo tal seguro ser equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculada na base dos 14 meses, à data da deslocação e ter a duração igual ao tempo que demorar a grande deslocação.

2 — A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

3 — A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado, se da doença resultar morte.

4 — No caso de ocorrer doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos ou pais, o trabalhador terá direito a regressar imediatamente, pelo período efectivamente necessário, e a CPRM obriga-se ao pagamento das viagens.

Cláusula 35.^a

Inactividade do trabalhador deslocado — Obrigações da empresa

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho e transporte no local temporário

1 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

2 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o atrás disposto e, neste caso, aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constantes deste AE.

3 — Se o transporte do trabalhador deslocado ou transferido ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

CAPÍTULO VI

Remuneração do trabalho

Cláusula 37.^a

Remuneração normal

Considera-se remuneração normal, para os efeitos previstos no presente AE, o vencimento constante das tabelas do anexo IV e, bem assim, todas as formas de remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

CAPÍTULO VII

Prestações pecuniárias

Cláusula 38.^a

13.º mês

1 — Aos trabalhadores que tenham prestado 12 meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2 — Quando qualquer trabalhador não complete 12 meses de serviço até 31 de Dezembro, receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O 13.º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 4400\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de serviço prestado à empresa, contado nos termos previstos no AE.

3 — O valor da primeira diuturnidade será correspondente ao dobro do valor de cada uma das restantes.

Cláusula 40.^a

Subsídio de lar

1 — A empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no valor de 5700\$.

2 — O quantitativo do subsídio de lar será considerado no valor do subsídio de férias e no 13.º mês.

Cláusula 41.^a

Ajudas de custo

1 — A empresa atribuirá ajudas de custo diárias nas deslocações em serviço que o trabalhador efectuar nos termos do presente AE.

2 — Os valores das ajudas de custo serão fixados através de ordem de serviço.

3 — As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

4 — Pelas deslocações em que a saída do local de trabalho habitual do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de vinte e quatro horas abonar-se-ão as percentagens seguintes:

- Mais de quatro e até doze horas — 35 %;
- Mais de doze horas, sem dormida — 60 %;
- Mais de doze horas, com dormida — 100 %.

5 — Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores, serão abonados a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

6 — O deslocado tem sempre possibilidade de optar pelo pagamento integral da ajuda de custo ou pelo pagamento de 60 % desse valor, sendo a despesa do hotel, a marcar pela empresa (dormida e pequeno-almoço), paga pela Companhia. Os trabalhadores deslocados em serviço ao estrangeiro poderão igualmente optar por uma ajuda de custo de 60 %, se o país para onde se deslocarem lhes oferecer alojamento (dormida e pequeno-almoço), ou pela ajuda de custo total, caso os referidos trabalhadores, prescindam daquele alojamento.

7 — Sempre que das características da deslocação ao estrangeiro resulte para o empregado o pagamento integral das despesas de estada, a Companhia abonará um valor de 30 % da ajuda de custo que lhe corresponderá.

8 — O transporte marítimo ou ferroviário será em 1.^a classe e o transporte aéreo será em turística.

Cláusula 42.^a

Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço

No ano em que o trabalhador completar, 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia terá direito, respectivamente, a um, dois, três ou quatro meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

Cláusula 43.^a

Subsídios de estação

1 — Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio de estação, com os seguintes montantes:

- Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal, Ponta Delgada e Burgau — 9360\$;
- Carnaxide e Alfragide — 2860\$.

2 — Estes subsídios manter-se-ão durante o período de férias, doença ou ausência por motivo de serviço. Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passando a ter o subsídio em vigor para a estação onde for colocado, se for colocado nalguma estação onde vigore tal subsídio.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

3 — Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4 — Os trabalhadores em horário de turnos que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar.

Se, por razões de serviço, esta folga suplementar não puder ser concedida, os trabalhadores terão direito, se nisso acordarem, a que o segundo domingo lhes seja pago com acréscimo previsto neste AE para o trabalho em dia de folga.

5 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos e que coincidam de oito em oito semanas com o sábado e o domingo.

As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar num dia de descanso semanal têm direito a folgar num dos três dias seguintes.

Cláusula 45.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-ão também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

3 — Quando o feriado coincida com o dia de descanso semanal, esse feriado será gozado durante o decurso do ano civil em que ele ocorra em data a acordar entre o trabalhador e a hierarquia.

Se o serviço não comportar tal gozo, terá o trabalhador direito a receber um dia com acréscimo de remuneração previsto neste AE para o trabalho prestado em dia de folga.

Cláusula 46.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 47.^a

Período de férias

1 — O período de férias é de 30 dias do calendário.

2 — Havendo, no período de férias, feriados e tolerância de ponto a considerar, serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

4 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Salvo se houver prejuízo para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que se encontram ao seu serviço, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições equiparadas às dos cônjuges.

5 — A empresa é obrigada a afixar até 15 de Abril de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 49.^a

Interrupção e alteração do período de férias

Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outros atendíveis.

Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

Cláusula 50.^a

Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante as férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 48.^a

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo os casos previstos na lei geral aplicável.

Cláusula 53.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

Cláusula 54.^a

Subsídio e remuneração das férias — Valor do pagamento

1 — Antes do início do período de férias respeitante aos 12 dias referidos no n.º 4 da cláusula 47.^a, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhes, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam.

Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2 — O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3 — O subsídio de férias corresponderá a 100% da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração, por promoção, até final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 4 da cláusula 46.^a, em que o subsídio de férias será proporcional às férias efectivamente gozadas.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

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

2 — Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de 90 dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que o fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 47.^a do AE, desde que o trabalhador, no ano anterior, tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de 90 dias.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — Depois de gozada esta licença, a reintegração do trabalhador dar-se-á na suas funções e no local de trabalho anteriores.

Cláusula 57.^a

Definição e princípios gerais das faltas

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por

ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.

3 — Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o responsável do respectivo sector.

Para efeitos de desconto, os atrasos não justificados serão adicionados até perfazerem a falta prevista no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição e serão descontadas na antiguidade, salvo se o trabalhador optar, nos termos da lei, pelo desconto dessas faltas no período de férias anual.

2 — As faltas não justificadas relativas a todo ou parte do período normal de trabalho, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

Cláusula 59.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo o disposto na lei e no presente AE.

2 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

a) Por doença, nas condições da cláusula 60.^a;

b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

Até cinco dias consecutivos por falecimento de:

Cônjuge, não separado de pessoas e bens;
Pais e sogros, filhos, noras, genros, enteados, padrastos e madrastras;

Até dois dias consecutivos, por falecimento de:

Avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, tios, cunhados e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Por ocasião do nascimento dos filhos, durante dois dias consecutivos, contados a partir do dia do nascimento, ou do dia imediato a este, se o trabalhador assim o preferir;

e) Pelo tempo necessário ao cumprimento de obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas de serviço;

f) Pelo tempo necessário e indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada, a cônjuge, filhos, pais, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastras, irmãos, adoptados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Estas faltas serão remuneradas até 30 dias em cada ano, desde que devidamente justificadas;

g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino

oficial ou particular, desde que o trabalhador o comprove;

- h) Por doação de sangue, durante um dia;
- i) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário, se como tal estiver inscrito;
- j) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) Para tratar de assuntos do seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês.

Estas faltas, salvo acordo prévio com a chefia, não poderão ser dadas imediatamente antes ou depois do período de férias, de qualquer folga que preceda ou se siga a este período, em domingos, no dia de Ano Novo, em véspera e dia de Natal e em 31 de Dezembro.

Cláusula 60.^a

Faltas por doença

1 — As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e, apenas em caso de manifesta impossibilidade de consultar tais clínicos, poderão ser justificadas por médicos que lhes sejam estranhos.

O documento justificativo deverá dar entrada no sector a que o trabalhador em causa pertença nos cinco dias úteis seguintes ao início da doença.

2 — Durante todo o período de baixa por doença, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3 — Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente deva ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de 180 dias.

Cláusula 61.^a

Prova de justificação

1 — A CPRM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às faltas dadas ao abrigo da alínea l) da cláusula 59.^a

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 62.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela administração da empresa como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 63.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano, um total de 30.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos três meses posteriores à decisão.

Cláusula 65.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3 — Para formulação de parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis, contado a partir do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

4 — O prazo de resposta à nota de culpa estabelecido no n.º 2 da presente cláusula poderá ser prorrogado

até 10 dias úteis, a requerimento fundamentado do trabalhador.

5 — A falta de nota de culpa e a não realização das diligências probatórias pertinentes requeridas na resposta à nota de culpa determinam a nulidade do processo.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 66.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Dispensa durante a gravidez e até três meses após o parto do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poder recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Dois períodos diários de dispensa do serviço, de uma hora cada um, para aleitação do filho, enquanto durar essa missão e até o filho perfazer um ano. Se a trabalhadora assim o entender, poderão os períodos ser acumulados de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes respectivamente do início ou do fim do período normal de trabalho.
- d) Dispensa para consultas pré-natais quando, comprovadamente, estas não sejam possíveis fora das horas de trabalho;
- e) Durante a gravidez, mediante requerimento e com parecer clínico favorável, a dispensa da prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- f) Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a trabalhadora goza igualmente dos direitos consagrados nas alíneas a) e b), sendo, no entanto, o período constante na alínea b) reduzido para 30 dias.

Cláusula 67.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores que estejam a frequentar estabelecimentos de ensino oficial, estabelecimentos de ensino particular que ministrem cursos legalmente equivalentes àqueles ou outros cursos que a empresa repute de interesse para o serviço serão concedidos os direitos enunciados nos números seguintes.

2 — Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3 — Sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias, os trabalhadores-estudantes serão dispensados,

para frequência das aulas, durante um período de meia hora, no início ou no termo do seu horário normal de trabalho ou antes ou depois do intervalo para refeição, podendo este período de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada e se não houver inconveniente para o serviço.

Poderão ainda faltar, em cada ano lectivo, para prestação de provas de exame, ou no ensino superior, para prestação de provas de avaliação, pelo tempo estabelecido na lei.

4 — Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos têm direito às dispensas para frequência de aulas previstas no número anterior, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

5 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

6 — A CPRM concederá a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1 um subsídio nos termos seguintes:

- a) Pagamento da inscrição, mensalidade, propinas e despesas com exames que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino. Estes pagamentos terão limitações idênticas às estabelecidas para as anuidades constantes da alínea seguinte;
- b) :

Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa repute de interesse para a sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 2590\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem os 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 7570\$ cada uma para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 9850\$ cada uma para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 12 340\$ cada uma para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 12 340\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 18 160\$ cada uma por cada um dos anos de curso;

- c) A comparticipação para refeição suplementar diária nos termos da cláusula 74.^a, quando os horários escolares e de trabalho, conjugados com a localização do estabelecimento de ensino, da residência e do trabalho, o justifique.

7 — As anuidades serão pagas no início de cada ano lectivo.

8 — Os alunos que frequentem cumulativamente dois graus de ensino com precedência terão direito aos pagamentos previstos na alínea a) do n.º 6 e à anuidade de maior valor.

9 — As regalias constantes dos números anteriores cessam a partir do momento em que se verifique a não frequência nos respectivos cursos ou quando excedido o número de anuidades indicado na alínea b) do n.º 6.

10 — Terão direito a todas as regalias constantes desta cláusula, no ano de reatamento, os trabalhadores que interrompam os estudos pelos seguintes motivos:

- a) De serviço, nomeadamente transferências, deslocações ou outros;
- b) Doença, parto, amamentação, acidente e sinistro;
- c) Cumprimento de obrigações legais ou outras de carácter imperativo.

Cláusula 68.^a

Falsas declarações à empresa — Efeitos

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas ou, ainda, oculte factos susceptíveis de conduzirem à cessação das mesmas regalias.

Cláusula 69.^a

Informações a prestar pelo trabalhador-estudante

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 70.^a

Regime aplicável

A matéria de higiene e segurança no trabalho rege-se pela disposto na lei.

CAPÍTULO XII

Previdência, abono de família e outras regalias sociais

Cláusula 71.^a

Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão obrigatoriamente para a instituição de previdência de que os trabalhadores sejam beneficiários.

Cláusula 72.^a

Reforma por limite de idade

Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam, respectivamente, do sexo masculino ou feminino.

Cláusula 73.^a

Prémio de antiguidade

1 — Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir-lhe como prémio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa.

2 — A partir de 25 anos de trabalho prestado na empresa, o valor correspondente do prémio será calculado com base em um mês de retribuição por cada quatro anos de trabalho.

3 — Aos valores determinados nos termos dos números anteriores acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco ou quatro anos, consoante os casos.

Cláusula 74.^a

Refeição social

1 — A empresa deve proporcionar a todos os trabalhadores o direito a uma refeição social diária, através do grupo desportivo, órgão que o substitua ou estrutura própria em refeitórios.

Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho, ou nas suas proximidades, a empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para comparticipação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no AE.

2 — Os trabalhadores têm direito à refeição social diária, nos termos desta cláusula, quando trabalhem metade do período normal de trabalho.

Terão ainda direito a uma refeição suplementar, também nos termos desta cláusula, sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições ou em casos especiais, a considerar pelos respectivos responsáveis.

Cláusula 75.^a

Serviços clínicos sociais

A empresa manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e familiares.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 76.^a

Princípio geral

À CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 77.^a

Instalações para os delegados sindicais

1 — Nas dependências da empresa com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas dependências da empresa com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Direitos dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 79.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores da empresa podem reunir-se nos locais de trabalho fora dos seus horários de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos seus trabalhadores da respectiva unidade ou das comissões de delegados sindicais, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 21 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas comissões de delegados sindicais.

4 — Os promotores das reuniões previstas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 80.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, assim o autorizem.

2 — O montante das quotizações sindicais cobradas nos termos do número anterior será enviado ao respectivo sindicato, juntamente com os correspondentes mapas de quotização devidamente preenchidos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 81.^a

1 — O enquadramento salarial dos trabalhadores far-se-á tendo em conta que aos graus 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 da anterior estrutura correspondem, respectivamente, na estrutura constante do anexo IV os graus 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10.

2 — O tempo de permanência nos respectivos graus anterior à entrada em vigor do presente AE conta-se para efeitos de progressão profissional.

Cláusula 82.^a

Eficácia retroactiva

As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

Cláusula 83.^a

Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogada toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável à empresa, designadamente os AE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1995, e n.º 16, de 29 de Abril de 1996.

Cláusula 84.^a

Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da empresa.

ANEXO I

Descrição de funções

Técnico de exploração. — Executa procedimentos de operação dos sistemas para a prestação do serviço, por forma a alcançar a máxima qualidade e continuidade deste. Proceda às acções necessárias para o adequado escoamento e contabilização do tráfego. Regista e participa as anomalias detectadas no sistema, com vista ao seu diagnóstico e utilização dos meios necessários à sua correcção. Estabelece contactos necessários para assegurar uma boa prestação do serviço. Colabora em testes para avaliação da funcionalidade e qualidade dos meios

que utiliza. Colabora em acções de promoção dos serviços que presta.

Técnico especializado de exploração. — Para além das tarefas de técnico de exploração, executa as seguintes:

- Participa na formação de outros técnicos;
- Gere os recursos humanos técnicos postos à sua disposição para a prestação do serviço;
- Controla globalmente a qualidade dos serviços prestados;
- Participa na elaboração de procedimentos de operação ou modificação dos sistemas, por forma a alcançar melhor qualidade do serviço prestado;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

Técnico de condução e manutenção. — Executa procedimentos de manuseamento dos equipamentos à sua guarda, por forma a alcançar a máxima continuidade e qualidade do serviço prestado pela CPRM. Verifica e regista leituras e estado dos equipamentos. Estabelece contactos com as entidades necessárias, por forma a assegurar a melhor prestação do serviço. Efectua testes destinados a assegurar boas condições de prestação do serviço ou a detectar deficiências de funcionamento dos equipamentos ou sistemas. Dá apoio em tarefas de manutenção e instalação. Procede ao diagnóstico das anomalias de funcionamento dos equipamentos e sistemas e usa todos os meios ao seu alcance para os solucionar.

Técnico de manutenção. — Executa a manutenção preventiva e correctiva de equipamentos. Executa modificações e instalações de equipamentos. Procede ao diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas.

Técnico especializado de condução. — Para além das tarefas de técnico de condução, executa as seguintes:

- Participa na elaboração de planos para manuseamento, instalação ou modificação de equipamentos ou sistemas;
- Participa na elaboração de planos de manutenção preventiva dos equipamentos ou sistemas;
- Participa na formação de outros técnicos;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

Técnico especializado de manutenção. — Para além das tarefas de técnico de manutenção, executa as seguintes:

- Estabelece contactos com as entidades necessárias, por forma a assegurar o melhor desempenho dos equipamentos e sistemas;
- Procede à elaboração de normas para a manutenção de equipamentos e sistemas;
- Elabora planos para a instalação ou modificação de sistemas e equipamentos;
- Participa, nomeadamente como instrutor, em acções de formação de outros técnicos;
- Participa em grupos de trabalho destinados a apreciar e discutir propostas de fornecedores de equipamentos e serviços;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à melhor utilização e manutenção dos equipamentos, por forma a alcançar melhoria na qualidade do serviço prestado pela CPRM.

Técnico de informática. — Garante a operação dos equipamentos informáticos, unidades centrais e periféricas, executando as actividades referidas nos *dossiers* de operação, actualizando os diversos elementos existentes nas bibliotecas dos sistemas informáticos, respeitando as regras de segurança definidas e organizando toda a documentação e informação necessária à função. Garante o controlo e a supervisão da rede de comunicação existente.

Técnico especializado de informática. — Concepção e análise, desenvolvimento, implantação, manutenção e documentação da solução de aplicações informáticas. Utilização de produtos para estudo prévio/análise e concepção, em conformidade com as metodologias adoptadas. Implementação de soluções informáticas, utilizando as linguagens de desenvolvimento/programação adequadas, executando tarefas de pormenorização da análise efectuada, construção da estrutura lógica dos programas, codificação e testes. Colaboração em acções de formação de utilizadores e no apoio técnico que por estes seja solicitado.

Técnico administrativo. — Desempenha várias tarefas administrativas de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente: assegura todo o tipo de tarefas inerentes ao expediente técnico administrativo da sua área. Procede à pesquisa de dados necessários à área que apoia, utilizando ou não meios informáticos; executa outras tarefas diversificadas de apoio administrativo, fazendo ou não uso de meios informáticos ou ligados às novas tecnologias de escritório.

Técnico especializado administrativo. — Assegura, com autonomia significativa, tarefas no âmbito administrativo que requerem pesquisa, recolha e análise de elementos de várias ordens. Aplica conhecimentos de normas nacionais e internacionais do sector, normas da empresa e procedimentos das várias áreas administrativas para desenvolver, melhorar ou actualizar vários procedimentos operacionais, propor soluções adequadas e eventualmente resolver questões de relativa complexidade. Pode coordenar funcionalmente um ou mais técnicos administrativos.

Secretário(a). — Desempenha tarefas inerentes a função de secretariado, requerendo capacidade de decisão e autonomia. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. Mantém contactos com entidades internas e externas.

Fiscal de obras. — Procede à fiscalização de obras de construção civil de acordo com projectos, cadernos de encargos e normas de construção. Controla a aplicação de materiais e processos de construção. É responsável pela segurança, vigilância e disciplina na obra.

Técnico de climatização. — Assegura o normal funcionamento dos sistemas de climatização de toda a empresa, responde pelo respectivo sector oficial e colabora na execução de tarefas relativas à manutenção, optimização ou implementação de novos sistemas.

Telefonista. — Procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, comunicando em português, francês ou inglês. Regista e controla as chamadas e elabora os mapas e relatórios sobre o tráfego afecto ao PPCA.

Serralheiro. — Concebe, executa e repara estruturas metálicas, peças ou ferramentas.

Mecânico. — Procede à conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores. É responsável pelas instalações e equipamentos que lhe estejam confiados.

Desenhador. — Realiza todos o trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço da empresa.

Electricista. — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as instalações e outros equipamentos eléctricos, obedecendo à regulamentação em vigor. Concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficinais destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção. É responsável por instalações e equipamentos eléctricos diversificados.

Cobrador. — Procede a recebimentos, pagamentos e depósitos. Preenche documentos, tais como avisos e recibos.

Motorista. — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas.

Motociclista. — Conduz motociclos ao serviço da empresa, entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

Técnico de apoio. — Executa tarefas que requerem conhecimentos e especialização específica para o tipo de apoio que desempenha. Pode supervisionar funcionalmente empregados de serviço de apoio.

Empregado de serviço de apoio. — Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração, consoante o tipo de actividade do sector em que está integrado. Pode dar assistência a técnicos de apoio.

ANEXO II

Categorias profissionais e níveis funcionais

Grupo funcional	Categoria profissional	Nível funcional	Condições mínimas de acesso
Funções técnicas de exploração	Técnico de exploração	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou curso técnico-profissional adequado.
	Técnico especializado de exploração	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
Funções técnicas de condução e de manutenção.	Técnico de condução e manutenção	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico adequado às funções (electrónica ou telecomunicações).
	Técnico de manutenção	3	Idem.
	Técnico especializado de condução	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Técnico especializado de manutenção	5	Idem.
Funções informáticas	Técnico de informática	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico adequado às funções.
	Técnico especializado de informática	5	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
Funções administrativas	Técnico administrativo	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação profissional adequada.
	Técnico especializado administrativo	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Secretária	4	Idem.

Grupo funcional	Categoria profissional	Nível funcional	Condições mínimas de acesso
Funções de apoio	Fiscal de obras Técnico de climatização Telefonista Serralheiro Mecânico Desenhador Electricista	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação técnico-profissional e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Cobrador Motorista Motociclista Técnico de apoio	2	9.º ano de escolaridade ou equivalente e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Empregado de serviços de apoio	1	6.º ano de escolaridade ou equivalente.

ANEXO III

Graus profissionais, escalões de remuneração e progressão profissional

1 — Em cada um dos níveis funcionais referidos no anexo II prevêem-se 12 graus profissionais, que se enumeraram de forma progressiva de 1 a 12, a que correspondem, pela mesma ordem, os 12 escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constantes do anexo IV.

2 — Denomina-se progressão profissional à passagem de um trabalhador de um grau profissional para outro a que corresponda um escalão de remuneração de valor imediatamente superior.

3 — O direito à progressão profissional adquire-se no dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador completar:

Três anos de serviço efectivo em qualquer dos quatro primeiros graus de cada nível profissional;
Quatro anos de serviço efectivo nos restantes graus.

4 — A progressão profissional do trabalhador poderá ser antecipada, mediante decisão da administração, em casos de mérito excepcional do trabalhador.

5 — A empresa informará os sindicatos do nome e número de trabalhadores promovidos por mérito em cada ano.

ANEXO IV

Tabelas de remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores integrados nas categorias indicadas no anexo II aplica-se a seguinte tabela de remunerações mínimas:

Tabela I

Níveis	Graus											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	93 200\$00	98 550\$00	103 450\$00	107 900\$00	112 700\$00	118 050\$00	123 650\$00	129 450\$00	134 850\$00	140 550\$00	146 500\$00	152 750\$00
2	106 300\$00	112 450\$00	118 050\$00	123 650\$00	129 450\$00	134 850\$00	140 200\$00	145 700\$00	152 400\$00	158 300\$00	165 100\$00	172 050\$00
3	126 800\$00	133 450\$00	140 100\$00	146 550\$00	153 250\$00	160 100\$00	167 700\$00	176 300\$00	184 750\$00	194 100\$00	202 350\$00	211 000\$00
4	157 050\$00	165 400\$00	173 700\$00	182 200\$00	192 450\$00	202 550\$00	213 750\$00	223 000\$00	233 250\$00	245 050\$00	255 550\$00	266 400\$00
5	173 900\$00	183 200\$00	192 450\$00	202 550\$00	213 750\$00	223 000\$00	233 250\$00	245 050\$00	263 550\$00	275 000\$00	286 800\$00	299 050\$00

2 — Aos quadros superiores e médios não previstos na tabela I aplica-se a seguinte tabela de remunerações mínimas:

Tabela II

A	370 050\$00
B	343 400\$00
C	327 500\$00
D	307 250\$00
E	285 950\$00
F	261 950\$00
G	235 200\$00
H	220 700\$00
I	207 350\$00
J	196 850\$00
K	185 800\$00

Lisboa, 24 de Março de 1997.

Pela CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Abril de 1997.

Depositado em 15 de Abril de 1997, a fl. 53 do livro n.º 8, com o n.º 85/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

O presente AE obriga, por um lado, a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes na área de Portugal continental e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que diz respeito à higiene, segurança e salubridade no trabalho;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- c) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processem num clima de mútua confiança;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- e) Acompanhar com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que aquele o solicite;
- g) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes

- da direcção em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com competência, zelo e diligência;
- c) Guardar o sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e consciência profissional;
- d) Cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Ter com as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os esclarecimentos de que necessitam ou sejam solicitados;
- f) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE, dos regulamentos dele emergentes e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização fixada na lei.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho e condições de admissão

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas previstas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores na empresa pode ser objecto de concurso documental e ou envolvendo a prestação de provas.

3 — Em caso de admissões precedidas de concurso, será dada prioridade a filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar se a família estiver em precárias condições económicas. A prioridade é válida apenas para efeitos de chamada a prestação de provas.

Cláusula 7.^a

Exame médico de admissão

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico adequado, a expensas da empresa, destinado a comprovar que possui a aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de apto ou inapto, mantendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data inicial de admissão.

Cláusula 9.^a

Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de reconversão profissional.

Cláusula 10.^a

Período de adaptação

1 — No caso de preenchimento de postos de trabalho por trabalhadores já ao serviço da empresa, precedido ou não de concurso interno, que implique mudança de categoria profissional do trabalhador, tal mudança apenas se tornará efectiva após o decurso de um período de adaptação não superior a 60 dias.

2 — Em caso de não adaptação, no termo do período previsto, o trabalhador regressa às funções e categoria profissionais anteriores.

3 — Em caso de mudança efectiva de categoria profissional, a antiguidade conta-se desde o início do período de adaptação.

Cláusula 11.^a

Substituições temporárias

1 — Quando, por um ou mais dias de trabalho completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituto anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição um montante igual à diferença entre a sua remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído.

2 — Igual princípio será observado em relação ao substituto designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a 60 dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 — Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

CAPÍTULO IV

Níveis funcionais e categorias profissionais

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais descritas no anexo I são atribuídas aos trabalhadores de harmonia com as suas funções.

2 — As categorias profissionais referidas no número anterior estão integradas em níveis funcionais de acordo com o anexo II.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

Sempre que se verifique a necessidade de adaptação do trabalhador a novas funções resultantes de alterações ocorridas no seu posto de trabalho, a empresa fica obrigada a dar-lhe a formação profissional requerida.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve

ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho — Princípio geral

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

No estabelecimento dos horários de trabalho dos diferentes sectores da Companhia devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a-A

Prestação de trabalho a tempo parcial

A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

Cláusula 16.^a

Tipos de horário de trabalho

1 — Os tipos de horários de trabalho praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário por turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

Cláusula 17.^a

Mudança de horário de trabalho

1 — A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2 — Princípio igual ao número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3 — A mudança de tipo de horário de trabalho deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 dias e ocorrer após um período de descanso semanal.

4 — No mesmo sector de trabalho, são livres as trocas de turno entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções ou sejam seus substitutos directos, carecendo apenas de prévio conhecimento ao responsável do sector.

Considera-se que foi dado prévio conhecimento ao responsável do sector desde que a troca seja registada no livro existente para o efeito, salvo no caso de troca a efectuar depois de elaboradas as escalas respectivas ou no caso de segunda troca, em que, para além daquele registo, deve ser dada informação verbal ao responsável do sector.

Cláusula 18.^a

Antecipação de prestação de trabalho

1 — Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo casos de força maior.

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de duas horas, salvo casos de força maior.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

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

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial correspondente a 22 horas de trabalho extraordinário por mês.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica os dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas (sendo *RN* a retribuição normal e *HS* o horário de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado):

a) Trabalho suplementar em dia útil ou normal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12 \times 1,5}{52 \times HS}$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12 \times 2,25}{52 \times HS}$$

b) Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12 \times 2}{52 \times HS}$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12 \times 3}{52 \times HS}$$

3 — A remuneração do trabalho suplementar nocturno estabelecida no número anterior inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50% sobre a remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 22.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para locais de trabalho diferentes daquele onde habitualmente presta serviço, nos termos da lei e deste AE.

2 — O trabalhador só pode ser transferido mediante o seu acordo, que constará de contrato escrito, ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

3 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente o seu contrato e terá direito à indemnização prevista para rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Nas transferências de local de trabalho (para localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço) o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas impostas directamente pela transferência;
- b) À concessão de dois dias de dispensa, um no início e outro no termo da viagem, no caso de a transferência implicar mudança de residência e casa de habitação do trabalhador, sem prejuízo de situações excepcionais, que podem ter um tratamento casuístico.

2 — Terminado o «contrato de transferência», o trabalhador será colocado de imediato no seu local habitual de trabalho, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3 — Se o regresso do trabalhador não se verificar logo após o termo do «contrato de transferência», por causa que lhe não seja imputável, passará ele de imediato e para todos os efeitos à situação de «deslocado em serviço».

Consideram-se, no entanto, em vigor até ao seu cumprimento integral todas as cláusulas do contrato de transferência não previstas neste AE.

Cláusula 24.^a

Seguros e despesas de trabalhadores transferidos temporariamente

Aos trabalhadores que se desloquem para fora da sua localidade habitual de trabalho por transferência temporária é aplicável o disposto na cláusula 34.^a, sobre seguros e despesas de trabalhadores deslocados.

Cláusula 25.^a

Deslocações em serviço

1 — São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental, sem envolver transferência.

2 — Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda 120 dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 23.^a, com as adequações que o caso concreto justifique.

3 — As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

Cláusula 26.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

Cláusula 27.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual, o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.^a;
- c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar a deslocação, seja a que título for.

2 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 29.^a

Cláusula 28.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do local

habitual de trabalho tendo de passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária. Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às Regiões Autónomas, ou vice-versa.

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.^a;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação, nos termos da cláusula 41.^a

2 — Caso estas deslocações se prevejam por período superior a 30 dias, o trabalhador tem ainda direito a ser avisado com antecedência mínima de 30 dias e aos 2 dias de dispensa previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 23.^a, salvo em caso de força maior, em que aqueles prazos podem ser alterados sem o acordo do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Deslocação coincidente com férias

1 — Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar as suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado, nos termos da cláusula 49.^a

2 — As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviços, em que o trabalhador não possa ser substituído.

Cláusula 31.^a

Contagem do tempo de deslocação

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia de chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência naquelas condições.

Cláusula 32.^a

Pagamento de despesas de transporte e outros gastos

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte, bem como dos documentos, e outros gastos necessários à efectivação de grandes deslocações em serviço.

Cláusula 33.^a

Subsídio de gasolina

Os trabalhadores que autorizadamente se desloquem em veículo automóvel próprio ao serviço da empresa terão direito a um subsídio de natureza indemnizatória por cada quilómetro percorrido, igual a 30 % do preço do litro da gasolina super que vigorar.

Cláusula 34.^a

Seguros e despesas de trabalhadores deslocados

1 — Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho por grande deslocação, a CPRM segurará esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte, invalidez permanente), devendo tal seguro ser equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculada na base dos 14 meses, à data da deslocação e ter a duração igual ao tempo que demorar a grande deslocação.

2 — A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

3 — A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado, se da doença resultar morte.

4 — No caso de ocorrer doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos ou pais, o trabalhador terá direito a regressar imediatamente, pelo período efectivamente necessário, e a CPRM obriga-se ao pagamento das viagens.

Cláusula 35.^a

Inactividade do trabalhador deslocado — Obrigações da empresa

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho e transporte no local temporário

1 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

2 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o atrás disposto e, neste caso, aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constantes deste AE.

3 — Se o transporte do trabalhador deslocado ou transferido ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

CAPÍTULO VI

Remuneração do trabalho

Cláusula 37.^a

Remuneração normal

Considera-se remuneração normal, para os efeitos previstos no presente AE, o vencimento constante das tabelas do anexo IV e, bem assim, todas as formas de remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

CAPÍTULO VII

Prestações pecuniárias

Cláusula 38.^a

13.º mês

1 — Aos trabalhadores que tenham prestado 12 meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2 — Quando qualquer trabalhador não complete 12 meses de serviço até 31 de Dezembro, receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O 13.º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 4400\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de serviço prestado à empresa, contado nos termos previstos no AE.

3 — O valor da primeira diuturnidade será correspondente ao dobro do valor de cada uma das restantes.

Cláusula 40.^a

Subsídio de lar

1 — A empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no valor de 5700\$.

2 — O quantitativo do subsídio de lar será considerado no valor do subsídio de férias e no 13.º mês.

Cláusula 41.^a

Ajudas de custo

1 — A empresa atribuirá ajudas de custo diárias nas deslocações em serviço que o trabalhador efectuar nos termos do presente AE.

2 — Os valores das ajudas de custo serão fixados através de ordem de serviço.

3 — As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

4 — Pelas deslocações em que a saída do local de trabalho habitual do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de vinte e quatro horas abo-nar-se-ão as percentagens seguintes:

- Mais de quatro e até doze horas — 35 %;
- Mais de doze horas, sem dormida — 60 %;
- Mais de doze horas, com dormida — 100 %.

5 — Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores, serão abonados a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

6 — O deslocado tem sempre possibilidade de optar pelo pagamento integral da ajuda de custo ou pelo pagamento de 60 % desse valor, sendo a despesa do hotel, a marcar pela empresa (dormida e pequeno-almoço), paga pela Companhia. Os trabalhadores deslocados em serviço ao estrangeiro poderão igualmente optar por uma ajuda de custo de 60 %, se o país para onde se deslocarem lhes oferecer alojamento (dormida e pequeno-almoço), ou pela ajuda de custo total, caso os referidos trabalhadores, prescindam daquele alojamento.

7 — Sempre que das características da deslocação ao estrangeiro resulte para o empregado o pagamento integral das despesas de estada, a Companhia abonará um valor de 30 % da ajuda de custo que lhe corresponderá.

8 — O transporte marítimo ou ferroviário será em 1.ª classe e o transporte aéreo será em turística.

Cláusula 42.^a

Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço

No ano em que o trabalhador completar, 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia terá direito, respectivamente, a um, dois, três ou quatro meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

Cláusula 43.^a

Subsídios de estação

1 — Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio de estação, com os seguintes montantes:

Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal, Ponta Delgada e Burgau — 9360\$;
Carnaxide e Alfragide — 2860\$.

2 — Estes subsídios manter-se-ão durante o período de férias, doença ou ausência por motivo de serviço. Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passando a ter o subsídio em vigor para a estação onde for colocado, se for colocado nalguma estação onde vigore tal subsídio.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

3 — Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4 — Os trabalhadores em horário de turnos que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar.

Se, por razões de serviço, esta folga suplementar não puder ser concedida, os trabalhadores terão direito, se nisso acordarem, a que o segundo domingo lhes seja pago com acréscimo previsto neste AE para o trabalho em dia de folga.

5 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos e que coincidam de oito em oito semanas com o sábado e o domingo.

As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar num dia de descanso semanal têm direito a folgar num dos três dias seguintes.

Cláusula 45.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-ão também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

3 — Quando o feriado coincida com o dia de descanso semanal, esse feriado será gozado durante o decurso do ano civil em que ele ocorra em data a acordar entre o trabalhador e a hierarquia.

Se o serviço não comportar tal gozo, terá o trabalhador direito a receber um dia com acréscimo de remuneração previsto neste AE para o trabalho prestado em dia de folga.

Cláusula 46.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 47.^a

Período de férias

1 — O período de férias é de 30 dias do calendário.

2 — Havendo, no período de férias, feriados e tolerância de ponto a considerar, serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

4 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Salvo se houver prejuízo para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que se encontram ao seu serviço, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições equiparadas às dos cônjuges.

5 — A empresa é obrigada a afixar até 15 de Abril de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 49.^a

Interrupção e alteração do período de férias

Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outros atendíveis.

Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

Cláusula 50.^a

Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante as férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 48.^a

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo os casos previstos na lei geral aplicável.

Cláusula 53.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

Cláusula 54.^a

Subsídio e remuneração das férias — Valor do pagamento

1 — Antes do início do período de férias respeitante aos 12 dias referidos no n.º 4 da cláusula 47.^a, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhes, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam.

Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2 — O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3 — O subsídio de férias corresponderá a 100% da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração, por promoção, até final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 4 da cláusula 46.^a, em que o subsídio de férias será proporcional às férias efectivamente gozadas.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

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

2 — Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de 90 dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que o fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 47.^a do AE, desde que o trabalhador, no ano anterior, tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de 90 dias.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — Depois de gozada esta licença, a reintegração do trabalhador dar-se-á na suas funções e no local de trabalho anteriores.

Cláusula 57.^a

Definição e princípios gerais das faltas

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.

3 — Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o responsável do respectivo sector.

Para efeitos de desconto, os atrasos não justificados serão adicionados até perfazerem a falta prevista no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição e serão descontadas na antiguidade, salvo se o trabalhador optar, nos termos da lei, pelo desconto dessas faltas no período de férias anual.

2 — As faltas não justificadas relativas a todo ou parte do período normal de trabalho, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

Cláusula 59.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo o disposto na lei e no presente AE.

2 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

- a) Por doença, nas condições da cláusula 60.^a;
- b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

Até cinco dias consecutivos por falecimento de:

Cônjuge, não separado de pessoas e bens;
Pais e sogros, filhos, noras, genros, enteados, padrastos e madrastras;

Até dois dias consecutivos, por falecimento de:

Avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, tios, cunhados e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Por ocasião do nascimento dos filhos, durante dois dias consecutivos, contados a partir do dia do nascimento, ou do dia imediato a este, se o trabalhador assim o preferir;

e) Pelo tempo necessário ao cumprimento de obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas de serviço;

f) Pelo tempo necessário e indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada, a cônjuge, filhos, pais, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastras, irmãos, adoptados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Estas faltas serão remuneradas até 30 dias em cada ano, desde que devidamente justificadas;

g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou particular, desde que o trabalhador o comprove;

h) Por doação de sangue, durante um dia;

i) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário, se como tal estiver inscrito;

j) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;

l) Para tratar de assuntos do seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês.

Estas faltas, salvo acordo prévio com a chefia, não poderão ser dadas imediatamente antes ou depois do período de férias, de qualquer folga que preceda ou se siga a este período, em domingos, no dia de Ano Novo, em véspera e dia de Natal e em 31 de Dezembro.

Cláusula 60.^a

Faltas por doença

1 — As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e, apenas em caso de manifesta impossibilidade de consultar tais clínicos, poderão ser justificadas por médicos que lhes sejam estranhos.

O documento justificativo deverá dar entrada no sector a que o trabalhador em causa pertença nos cinco dias úteis seguintes ao início da doença.

2 — Durante todo o período de baixa por doença, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3 — Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente deva ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de 180 dias.

Cláusula 61.^a

Prova de justificação

1 — A CPRM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às faltas dadas ao abrigo da alínea l) da cláusula 59.^a

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 62.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela administração da empresa como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 63.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição, prevista na alínea *c*) do n.º 1 desta cláusula, não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano, um total de 30.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3 — As sanções previstas nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos três meses posteriores à decisão.

Cláusula 65.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3 — Para formulação de parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis, contado a partir do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

4 — O prazo de resposta à nota de culpa estabelecido no n.º 2 da presente cláusula poderá ser prorrogado até 10 dias úteis, a requerimento fundamentado do trabalhador.

5 — A falta de nota de culpa e a não realização das diligências probatórias pertinentes requeridas na resposta à nota de culpa determinam a nulidade do processo.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 66.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Dispensa durante a gravidez e até três meses após o parto do desempenho de tarefas clíni-

camente desaconselháveis, sem prejuízo de não poder recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Dois períodos diários de dispensa do serviço, de uma hora cada um, para aleitação do filho, enquanto durar essa missão e até o filho perfazer um ano. Se a trabalhadora assim o entender, poderão os períodos ser acumulados de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes respectivamente do início ou do fim do período normal de trabalho.
- d) Dispensa para consultas pré-natais quando, comprovadamente, estas não sejam possíveis fora das horas de trabalho;
- e) Durante a gravidez, mediante requerimento e com parecer clínico favorável, a dispensa da prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- f) Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a trabalhadora goza igualmente dos direitos consagrados nas alíneas *a*) e *b*), sendo, no entanto, o período constante na alínea *b*) reduzido para 30 dias.

Cláusula 67.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores que estejam a frequentar estabelecimentos de ensino oficial, estabelecimentos de ensino particular que ministrem cursos legalmente equivalentes àqueles ou outros cursos que a empresa reputar de interesse para o serviço serão concedidos os direitos enunciados nos números seguintes.

2 — Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3 — Sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, para frequência das aulas, durante um período de meia hora, no início ou no termo do seu horário normal de trabalho ou antes ou depois do intervalo para refeição, podendo este período de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada e se não houver inconveniente para o serviço.

Poderão ainda faltar, em cada ano lectivo, para prestação de provas de exame, ou no ensino superior, para prestação de provas de avaliação, pelo tempo estabelecido na lei.

4 — Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos têm direito às dispensas para frequência de aulas previstas no número anterior, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

5 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, os trabalhadores têm

direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

6 — A CPRM concederá a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1 um subsídio nos termos seguintes:

a) Pagamento da inscrição, mensalidade, propinas e despesas com exames que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino. Estes pagamentos terão limitações idênticas às estabelecidas para as anuidades constantes da alínea seguinte;

b) :

Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa repute de interesse para a sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 2590\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem os 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 7570\$ cada uma para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 9850\$ cada uma para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 12 340\$ cada uma para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 12 340\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 18 160\$ cada uma por cada um dos anos de curso;

c) A comparticipação para refeição suplementar diária nos termos da cláusula 74.^a, quando os horários escolares e de trabalho, conjugados com a localização do estabelecimento de ensino, da residência e do trabalho, o justifique.

7 — As anuidades serão pagas no início de cada ano lectivo.

8 — Os alunos que frequentem cumulativamente dois graus de ensino com precedência terão direito aos pagamentos previstos na alínea a) do n.º 6 e à anuidade de maior valor.

9 — As regalias constantes dos números anteriores cessam a partir do momento em que se verifique a não frequência nos respectivos cursos ou quando excedido o número de anuidades indicado na alínea b) do n.º 6.

10 — Terão direito a todas as regalias constantes desta cláusula, no ano de reatamento, os trabalhadores que interrompam os estudos pelos seguintes motivos:

- a) De serviço, nomeadamente transferências, deslocações ou outros;
- b) Doença, parto, amamentação, acidente e sinistro;
- c) Cumprimento de obrigações legais ou outras de carácter imperativo.

Cláusula 68.^a

Falsas declarações à empresa — Efeitos

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas ou, ainda, oculte factos susceptíveis de conduzirem à cessação das mesmas regalias.

Cláusula 69.^a

Informações a prestar pelo trabalhador-estudante

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 70.^a

Regime aplicável

A matéria de higiene e segurança no trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XII

Previdência, abono de família e outras regalias sociais

Cláusula 71.^a

Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão obrigatoriamente para a instituição de previdência de que os trabalhadores sejam beneficiários.

Cláusula 72.^a

Reforma por limite de idade

Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam, respectivamente, do sexo masculino ou feminino.

Cláusula 73.^a

Prémio de antiguidade

1 — Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir-lhe como prémio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa.

2 — A partir de 25 anos de trabalho prestado na empresa, o valor correspondente do prémio será calculado com base em um mês de retribuição por cada quatro anos de trabalho.

3 — Aos valores determinados nos termos dos números anteriores acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco ou quatro anos, consoante os casos.

Cláusula 74.^a

Refeição social

1 — A empresa deve proporcionar a todos os trabalhadores o direito a uma refeição social diária, através do grupo desportivo, órgão que o substitua ou estrutura própria em refeitórios.

Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho, ou nas suas proximidades, a empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para comparticipação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no AE.

2 — Os trabalhadores têm direito à refeição social diária, nos termos desta cláusula, quando trabalhem metade do período normal de trabalho.

Terão ainda direito a uma refeição suplementar, também nos termos desta cláusula, sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições ou em casos especiais, a considerar pelos respectivos responsáveis.

Cláusula 75.^a

Serviços clínicos sociais

A empresa manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e familiares.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 76.^a

Princípio geral

À CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 77.^a

Instalações para os delegados sindicais

1 — Nas dependências da empresa com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas dependências da empresa com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Direitos dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 79.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores da empresa podem reunir-se nos locais de trabalho fora dos seus horários de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos seus trabalhadores da respectiva unidade ou das comissões de delegados sindicais, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 21 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas comissões de delegados sindicais.

4 — Os promotores das reuniões previstas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 80.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, assim o autorizem.

2 — O montante das quotizações sindicais cobradas nos termos do número anterior será enviado ao respectivo sindicato, juntamente com os correspondentes mapas de quotização devidamente preenchidos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 81.^a

1 — O enquadramento salarial dos trabalhadores far-se-á tendo em conta que aos graus 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 da anterior estrutura correspondem, respectivamente, na estrutura constante do anexo IV os graus 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10.

2 — O tempo de permanência nos respectivos graus anterior à entrada em vigor do presente AE conta-se para efeitos de progressão profissional.

Cláusula 82.^a

Eficácia retroactiva

As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

Cláusula 83.^a

Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogada toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável à empresa, designadamente os AE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1995, e n.º 16, de 29 de Abril de 1996.

Cláusula 84.^a

Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da empresa.

ANEXO I

Descrição de funções

Técnico de exploração. — Executa procedimentos de operação dos sistemas para a prestação do serviço, por forma a alcançar a máxima qualidade e continuidade deste. Procede às acções necessárias para o adequado escoamento e contabilização do tráfego. Regista e participa as anomalias detectadas no sistema, com vista ao seu diagnóstico e utilização dos meios necessários à sua correcção. Estabelece contactos necessários para assegurar uma boa prestação do serviço. Colabora em testes para avaliação da funcionalidade e qualidade dos meios que utiliza. Colabora em acções de promoção dos serviços que presta.

Técnico especializado de exploração. — Para além das tarefas de técnico de exploração, executa as seguintes:

- Participa na formação de outros técnicos;
- Gere os recursos humanos técnicos postos à sua disposição para a prestação do serviço;
- Controla globalmente a qualidade dos serviços prestados;
- Participa na elaboração de procedimentos de operação ou modificação dos sistemas, por forma a alcançar melhor qualidade do serviço prestado;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

Técnico de condução e manutenção. — Executa procedimentos de manuseamento dos equipamentos à sua guarda, por forma a alcançar a máxima continuidade e qualidade do serviço prestado pela CPRM. Verifica e regista leituras e estado dos equipamentos. Estabelece contactos com as entidades necessárias, por forma a assegurar a melhor prestação do serviço. Efectua testes destinados a assegurar boas condições de prestação do serviço ou a detectar deficiências de funcionamento dos equipamentos ou sistemas. Dá apoio em tarefas de manutenção e instalação. Procede ao diagnóstico das anomalias de funcionamento dos equipamentos e sistemas e usa todos os meios ao seu alcance para os solucionar.

Técnico de manutenção. — Executa a manutenção preventiva e correctiva de equipamentos. Executa modificações e instalações de equipamentos. Procede ao diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas.

Técnico especializado de condução. — Para além das tarefas de técnico de condução, executa as seguintes:

- Participa na elaboração de planos para manuseamento, instalação ou modificação de equipamentos ou sistemas;
- Participa na elaboração de planos de manutenção preventiva dos equipamentos ou sistemas;
- Participa na formação de outros técnicos;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

Técnico especializado de manutenção. — Para além das tarefas de técnico de manutenção, executa as seguintes:

- Estabelece contactos com as entidades necessárias, por forma a assegurar o melhor desempenho dos equipamentos e sistemas;
- Procede à elaboração de normas para a manutenção de equipamentos e sistemas;
- Elabora planos para a instalação ou modificação de sistemas e equipamentos;
- Participa, nomeadamente como instrutor, em acções de formação de outros técnicos;
- Participa em grupos de trabalho destinados a apreciar e discutir propostas de fornecedores de equipamentos e serviços;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à melhor utilização e manutenção dos equipamentos, por forma a alcançar melhoria na qualidade do serviço prestado pela CPRM.

Técnico de informática. — Garante a operação dos equipamentos informáticos, unidades centrais e periféricas, executando as actividades referidas nos *dossiers* de operação, actualizando os diversos elementos existentes nas bibliotecas dos sistemas informáticos, respeitando as regras de segurança definidas e organizando toda a documentação e informação necessária à função. Garante o controlo e a supervisão da rede de comunicação existente.

Técnico especializado de informática. — Concepção e análise, desenvolvimento, implantação, manutenção e documentação da solução de aplicações informáticas. Utilização de produtos para estudo prévio/análise e concepção, em conformidade com as metodologias adoptadas. Implementação de soluções informáticas, utili-

zando as linguagens de desenvolvimento/programação adequadas, executando tarefas de pormenorização da análise efectuada, construção da estrutura lógica dos programas, codificação e testes. Colaboração em acções de formação de utilizadores e no apoio técnico que por estes seja solicitado.

Técnico administrativo. — Desempenha várias tarefas administrativas de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente: assegura todo o tipo de tarefas inerentes ao expediente técnico administrativo da sua área. Procedê à pesquisa de dados necessários à área que apoia, utilizando ou não meios informáticos; executa outras tarefas diversificadas de apoio administrativo, fazendo ou não uso de meios informáticos ou ligados às novas tecnologias de escritório.

Técnico especializado administrativo. — Assegura, com autonomia significativa, tarefas no âmbito administrativo que requerem pesquisa, recolha e análise de elementos de vária ordem. Aplica conhecimentos de normas nacionais e internacionais do sector, normas da empresa e procedimentos das várias áreas administrativas para desenvolver, melhorar ou actualizar vários procedimentos operacionais, propor soluções adequadas e eventualmente resolver questões de relativa complexidade. Pode coordenar funcionalmente um ou mais técnicos administrativos.

Secretário(a). — Desempenha tarefas inerentes a função de secretariado, requerendo capacidade de decisão e autonomia. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. Mantém contactos com entidades internas e externas.

Fiscal de obras. — Procedê à fiscalização de obras de construção civil de acordo com projectos, cadernos de encargos e normas de construção. Controla a aplicação de materiais e processos de construção. É responsável pela segurança, vigilância e disciplina na obra.

Técnico de climatização. — Assegura o normal funcionamento dos sistemas de climatização de toda a empresa, responde pelo respectivo sector oficial e colabora na execução de tarefas relativas à manutenção, optimização ou implementação de novos sistemas.

Telefonista. — Procedê à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, comunicando em português, francês ou inglês. Regista e controla as chamadas e elabora os mapas e relatórios sobre o tráfego afecto ao PPCA.

Serralheiro. — Concebe, executa e repara estruturas metálicas, peças ou ferramentas.

Mecânico. — Procedê à conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores. É responsável pelas instalações e equipamentos que lhe estejam confiados.

Desenhador. — Realiza todos o trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço da empresa.

Electricista. — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as instalações e outros equipamentos eléctricos, obedecendo à regulamentação em vigor. Concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficinais destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção. É responsável por instalações e equipamentos eléctricos diversificados.

Cobrador. — Procedê a recebimentos, pagamentos e depósitos. Preenche documentos, tais como avisos e recibos.

Motorista. — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas.

Motociclista. — Conduz motociclos ao serviço da empresa, entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

Técnico de apoio. — Executa tarefas que requerem conhecimentos e especialização específica para o tipo de apoio que desempenha. Pode supervisionar funcionalmente empregados de serviço de apoio.

Empregado de serviço de apoio. — Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração, consoante o tipo de actividade do sector em que está integrado. Pode dar assistência a técnicos de apoio.

ANEXO II

Categorias profissionais e níveis funcionais

Grupo funcional	Categoria profissional	Nível funcional	Condições mínimas de acesso
Funções técnicas de exploração . . .	Técnico de exploração	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou curso técnico-profissional adequado.
	Técnico especializado de exploração	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
Funções técnicas de condução e de manutenção.	Técnico de condução e manutenção	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico adequado às funções (electrónica ou telecomunicações).
	Técnico de manutenção	3	Idem.

Grupo funcional	Categoria profissional	Nível funcional	Condições mínimas de acesso
Funções técnicas de condução e de manutenção.	Técnico especializado de condução	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Técnico especializado de manutenção . . .	5	Idem.
Funções informáticas	Técnico de informática	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico adequado às funções.
	Técnico especializado de informática	5	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
Funções administrativas	Técnico administrativo	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação profissional adequada.
	Técnico especializado administrativo	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Secretária	4	Idem.
Funções de apoio	Fiscal de obras Técnico de climatização Telefonista Serralheiro Mecânico Desenhador Electricista	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação técnico-profissional e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Cobrador Motorista Motociclista Técnico de apoio	2	9.º ano de escolaridade ou equivalente e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Empregado de serviços de apoio	1	6.º ano de escolaridade ou equivalente.

ANEXO III

Graus profissionais, escalões de remuneração e progressão profissional

1 — Em cada um dos níveis funcionais referidos no anexo II prevêem-se 12 graus profissionais, que se enumeram de forma progressiva de 1 a 12, a que correspondem, pela mesma ordem, os 12 escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constante do anexo IV.

2 — Denomina-se progressão profissional à passagem de um trabalhador de um grau profissional para outro a que corresponda um escalão de remuneração de valor imediatamente superior.

3 — O direito à progressão profissional adquire-se no dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador completar:

Três anos de serviço efectivo em qualquer dos quatro primeiros graus de cada nível profissional;
Quatro anos de serviço efectivo nos restantes graus.

4 — A progressão profissional do trabalhador poderá ser antecipada, mediante decisão da administração, em casos de mérito excepcional do trabalhador.

5 — A empresa informará os sindicatos do nome e número de trabalhadores promovidos por mérito em cada ano.

ANEXO IV

Tabelas de remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores integrados nas categorias indicadas no anexo II aplica-se a seguinte tabela de remunerações mínimas:

Tabela I

Níveis	Graus											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	93 200\$00	98 550\$00	103 450\$00	107 900\$00	112 700\$00	118 050\$00	123 650\$00	129 450\$00	134 850\$00	140 550\$00	146 500\$00	152 750\$00
2	106 300\$00	112 450\$00	118 050\$00	123 650\$00	129 450\$00	134 850\$00	140 200\$00	145 700\$00	152 400\$00	158 300\$00	165 100\$00	172 050\$00
3	126 800\$00	133 450\$00	140 100\$00	146 550\$00	153 250\$00	160 100\$00	167 700\$00	176 300\$00	184 750\$00	194 100\$00	202 350\$00	211 000\$00
4	157 050\$00	165 400\$00	173 700\$00	182 200\$00	192 450\$00	202 550\$00	213 750\$00	223 000\$00	233 250\$00	245 050\$00	255 550\$00	266 400\$00
5	173 900\$00	183 200\$00	192 450\$00	202 550\$00	213 750\$00	223 000\$00	233 250\$00	245 050\$00	263 550\$00	275 000\$00	286 800\$00	299 050\$00

2 — Aos quadros superiores e médios não previstos na tabela I aplica-se a seguinte tabela de remunerações mínimas:

Tabela II

A	370 050\$00
B	343 400\$00
C	327 500\$00
D	307 250\$00
E	285 950\$00
F	261 950\$00
G	235 200\$00
H	220 700\$00
I	207 350\$00
J	196 850\$00
K	185 800\$00

Lisboa, 24 de Março de 1997.

Pela CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Abril de 1997.

Depositado em 15 de Abril de 1997, a fl. 53 do livro n.º 8, com o n.º 86/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

2.3 — Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil:

Habilitações mínimas exigíveis — curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.6 — Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação):

Habilitações mínimas exigíveis — curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.10:

- 1)
- 2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente

às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
- d) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção;

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não pode ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já estabelecidos.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 —

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

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

4 —

5 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos na lei.

6 —

7 —

8 —

9 — Os trabalhadores em regime de turnos que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 8 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 8 horas do dia 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste AE produzem efeitos de 1 de Fevereiro de 1997 até 31 de Janeiro de 1998.

.....

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos()*. — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável na execução de projectos específicos.

Apontador()*. — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra

e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa e auxiliar.

Carregador()*. — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa()*. — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de frabricação. — É o trabalhador que dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante()*. — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a descolar e das pequenas operações de conservação.

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

Condutor de veículos industriais()*. — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de

matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e pronuncia-se sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição. — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador().* — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao promenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal. — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjunto com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos, que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança. — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e as secretaria. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que careçam de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

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

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro. — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem, em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador().* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico().* — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escrivão. — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras de vendas, bem como a documentação a elas respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escrivão principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo

simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis. — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa.

Licenciado ou bacharel do grau I. — Executa trabalhos da sua especialidade, simples e ou de rotina, no seu trabalho, orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II. — Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação, mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III. — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente tomada de decisões mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes,

transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV. — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V. — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas, quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quanto revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI. — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro; pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Marteleiro().* — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins.

Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista()*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais, executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas, como traçagem, corte e aquecimento, e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho da suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expedidos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de laboratório. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e proprie-

dades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador de britagem()*. — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local ou de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador()*. — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de processo com comando centralizado. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis de processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos através da análise de raios X, de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas()*. — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias

explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

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

Preparador de amostras().* — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento; elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

Prospecor de vendas principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospecores de vendas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhes estão confiados; procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado().* — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza

diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Vigilante de máquinas().* — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga; detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal().* — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador-preparador de trabalho. — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas, onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Funções a extinguir quando vagarem.

ANEXO II

1 — Tabela salarial

Níveis	Remunerações	
I	396 900\$00	
II	342 900\$00	
III	289 400\$00	
IV	236 400\$00	
V	190 100\$00	213 250\$00
VI	159 500\$00	174 800\$00
VII	145 800\$00	152 650\$00
VIII	138 500\$00	142 150\$00
IX	130 800\$00	134 650\$00
X	122 500\$00	126 650\$00
XI	118 200\$00	120 350\$00
XII	114 400\$00	116 300\$00
XIII	106 600\$00	110 500\$00
XIV	102 000\$00	104 300\$00

3 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
1	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
2	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
3	Analista de sistemas. Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.

Níveis	Categorias profissionais
4	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
5	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.
6	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoureiro.
7	Assistente administrativo. Bacharel do grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador projectista. Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório II. Operador de computador de 1. ^a (*). Operador de processo com comando centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador-preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2. ^a (*). Operador de processo com comando centralizado de 1. ^a Prospector de vendas principal. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.
9	Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro. Escriturário principal A. Instrumentista. Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2. ^a Prospector de vendas de 1. ^a Visitador-preparador de trabalho A.
10	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição. Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1. ^a Oficial de expedição principal. Oficial de fabricação principal A. Oficial de pedreira principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3. ^a Prospector de vendas de 2. ^a Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho.
11	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Desenhador de 2. ^a Ensacador (*). Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém de 2. ^a Marteleiro de 1. ^a (*). Motorista até três anos (*).

Níveis	Categorias profissionais
11	Oficial de conservação e laboratório de 2. ^a Oficial de expedição de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a Oficial de pedreira de 1. ^a Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1. ^a (*).
12	Arquivista técnico Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3. ^a Empregado de serviços externos. Ensaaiador físico (*). Escriturário de 3. ^a Marteleiro de 2. ^a (*). Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a Oficial de expedição de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a Oficial de pedreira de 2. ^a Telefonista. Vigilante de máquinas de 2. ^a
13	Contínuo. Pré-oficial. Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
14	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

- Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- Trabalho nocturno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
- Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
- Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,5.

6 — Lanche — 277\$.

7:

Jantar — 1192\$;
Pequeno-almoço — 277\$.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1:

Jantar no local de trabalho — 1192\$;
Jantar fora do local de trabalho — 1244\$.

9 — 5225\$.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3 — 2952\$.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

2 — 4912\$.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — 1192\$.

2 — 1192\$.

3 — 1192\$.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1:

- a) Da remuneração base mensal fixada no AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível IX — 25 %;
- b) Da remuneração base mensal fixada no AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com limite mínimo do nível IX — 19,5 %;
- c) Da remuneração base mensal fixada no AE para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível IX — 14,5 %.

Dois turnos com folga fixa (14,5 % do nível IX) — 18 966\$.

Dois turnos com descanso rotativo (19,5 % do nível IX) — 25 506\$.

Três turnos com descanso fixo (19,5 % do nível IX) — 25 506\$.

Três turnos com descanso rotativo (25 % do nível IX) — 32 700\$.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % — 9687\$.

5 % — 9687\$.

2,5 % — 4844\$50.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3:

b) 1380\$.

4:

a) 941\$;

b) 8371\$.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 137 470\$.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro — 10 371 416\$.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

11:

Ensino primário — 3579\$;
Ciclo preparatório — 8088\$;
Cursos gerais — 12 216\$;
Cursos complementares e médios — 19 646\$;
Cursos superiores — 28 497\$.

Lisboa, 7 de Abril de 1997.

Pela SECIL:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 8 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado, *Álvaro António Branco*.

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

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

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira*.

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 9 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrada em 9 de Abril de 1997.

Depositada em 18 de Abril de 1997, a fl. 54 do livro n.º 8, com o n.º 92/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1996:

1 — Quadros superiores:

Engenheiro informático;
Analista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador;
Chefe de serviços.

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

Encarregado de armazém;
Encarregado de parque de contentores.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Oficial administrativo;
Telefonista-recepcionista.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Fiel de parque de armazém;
Operador de máquinas.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Conferente de armazém;
Conferente de parque de contentores;
Embalador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda, rondista e vigilante;
Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Aspirante;
Praticante;
Praticante estagiário.

Profissões integradas em dois níveis

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção ⁽¹⁾.

Nota. — O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo. A idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, devendo este ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

⁽¹⁾ Profissão integrável num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa.

CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FSTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1997:

1 — Quadros superiores:

Contabilista;
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de divisão/departamento/serviços/escritório;
Guarda-livros;
Programador;
Secretário(a) de direcção;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico examinador.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário.

5.3 — Produção:

Instrutor.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção ⁽¹⁾.

Nota. — O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo. A idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, devendo este ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

⁽¹⁾ Profissão integrável num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa.

AE entre a Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L.^{da}, e a FSTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1997:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Secretário(a) de direcção.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Enfermeiro.

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

Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Encarregado de armazém;
Encarregado de garagem.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal;
Monitor.

4.2 — Produção:

Chefe de movimento;
Expedidor;
Fiscal;
Oficial principal (metalúrgico e electricista).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Despachante;
Escriturário;
Operador de computador.

5.2 — Produção:

Apontador;
Bate-chapas;
Canalizador;
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas;
Electricista oficial;
Estofador;
Mecânico de automóveis ou de máquinas;
Pedreiro (construção civil);
Pintor de automóveis ou de máquinas;
Recepcionista ou atendedor de oficina;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Técnico de electrónica;
Torneiro mecânico.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de carburantes;
Auxiliar de escritório;
Bilheteiro;
Cobrador-bilheteiro;
Operador de registo de dados;
Operador de registo de dados (principal);
Recebedor;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de electricista;
Auxiliar de movimento;
Entregador de ferramentas e materiais;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Montador de pneus;
Pré-oficial (electricista);
Vulcanizador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Empregado de serviços externos;

Guarda;
Porteiro;
Servente;
Servente de limpeza.

7.2 — Produção:

Operário não especializado.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
Estagiário;
Praticante (metalúrgico);
Praticante de fiel de armazém.

Profissões integradas em dois níveis

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa ⁽¹⁾.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado electricista) ⁽¹⁾.

Nota. — O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo. A idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, devendo este ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

⁽¹⁾ Profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa.

AE entre a Gist-Brocades, L.^{da}, e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, a data do depósito do CCT em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção. Assim, a p. 461, onde se lê «Depositado em 20 de Março de 1996.» deve ler-se «Depositado em 20 de Março de 1997.»

