

Boletim do Trabalho e Emprego

23

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 785\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 23	P. 903-990	22-JUNHO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- Constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios para revisão da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos 905

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. de Agricultura, Alimentação e Florestas 905
- Aviso para PE do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros 906
- Aviso para PE dos CCT (pessoal fabril, de apoio e manutenção) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos 906
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril/Norte) 906
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Lisboa 907
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 907

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril, de apoio e manutenção) 907
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 924

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril/Norte) — Alteração salarial e outra	952
— CCT entre a ANIVÉC — Associação Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outra — Alteração salarial	953
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	954
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras	956
— ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L. ^{da} , e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial	957
— AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	958
— AE entre a Sanchez, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras	988
— AE entre a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras	989
— CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Constituição da comissão paritária	990
— CCT entre a AECCOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	990



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

Constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios para revisão da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos.

O sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos encontra-se abrangido por uma portaria de regulamentação do trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1995.

Considerando que a revisão da PRT, pelo que respeita, nomeadamente, à actualização da tabela salarial, se justifica por razões de justiça sócio-laboral;

Considerando que a inexistência de associação representativa das oficinas de conserto e engraxadoria mantém o condicionalismo que determinou o recurso à via administrativa para a regulamentação colectiva do sec-

tor, pelo que se encontram preenchidos os requisitos legais para a revisão da PRT:

Determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção conferida pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios e conducentes à revisão da PRT enunciada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1995.

2 — A comissão técnica terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, que coordenará;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Três representantes das entidades patronais;

Três representantes dos sindicatos interessados.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 3 de Junho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. de Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei

n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção colectiva extensiva, 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 filiados no sindicato outorgante.

Aviso para PE do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite 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 ou cooperativas signatárias e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquela previstas não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) Para os efeitos do presente aviso, considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

Aviso para PE dos CCT (pessoal fabril, de apoio e manutenção) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETI-

CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 23, de 8 e 22 de Junho de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (fabrico industrial de bolachas, de pastelaria industrial e de outros produtos alimentares a partir de farinhas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril/Norte).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (confeitaria, pastelaria e biscoitaria) 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.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Lisboa.

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 extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Leiria:

- 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 filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção colectiva de trabalho em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril, de apoio e manutenção).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas, de pastelaria industrial e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o período de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso aos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Março de 1998.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve ouvir previamente os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores, que têm o prazo de 10 dias cada um, a contar da recepção da consulta, para se pronunciarem.

2 — No preenchimento das vagas no quadro da empresa a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3 — No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4 — Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

- a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das duas partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2 — Nos contratos a termo com duração superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

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

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5 — Em qualquer caso é sempre garantida pela totalidade ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de experiência convencionado por escrito, excepto quando a rescisão partir do trabalhador, caso em que só há direito à remuneração correspondente ao período efectivamente decorrido.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que solicite para o seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na

empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este contrato, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2 — Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3 — Para efeitos do direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, qualquer fracção do mês contará sempre como um mês completo.

Cláusula 6.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não poder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data de admissão provisória.

5 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês constará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Promoções

1 — Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a ao fim de dois anos.

2 — Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores de máquinas de 2.^a ao fim de três anos.

3 — Os oficiais electricistas de 2.^a e os serralheiros mecânicos de 2.^a ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4 — A promoção dos operadores de máquinas de 2.^a a operadores de máquinas de 1.^a ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
Antiguidade.

Cláusula 9.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar, afixar em local bem visível e remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, no qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2 — No mesmo prazo a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à Associação cópia daquele quadro.

3 — Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 10.^a

Retribuições

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = \frac{1}{30} \text{ do salário mensal}$$

Cláusula 11.^a

Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 700\$, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é, $\frac{1}{12}$ por cada mês decorrido, contando-se por um mês completo qualquer fracção de tempo inferior a 30 dias.

Cláusula 13.^a

13.º mês para os trabalhadores militares

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.^a

2 — Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos da manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de 700\$, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas nos cinco dias, e o seu início não será antes das 7 horas, podendo, com o acordo do trabalhador e ouvido o sindicato, esse início ser a partir das 6 horas.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira.

4 — Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo de trabalho, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

5 — No entanto, os horários de trabalho, bem como as suas alterações, só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio dos trabalhadores interessados e com o parecer favorável do sindicato.

6 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados e parecer favorável do sindicato.

Cláusula 16.^a

Tolerância da entrada ao serviço

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do n.º 2 da cláusula 10.^a

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

5 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

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

9 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

10 — O trabalho suplementar previsto no n.º 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11 — Os trabalhadores têm direito a quinze minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo.

12 — A entidade patronal garantirá o transporte do trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não haja os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio próprio de transporte ou se veja privado dele.

Cláusula 18.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 10.^a

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho 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 15 dias úteis.

Cláusula 21.^a

Período de férias

1 — O período normal de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas representativas dos trabalhadores.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

6 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de 700\$, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebem em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

Cláusula 24.^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, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

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

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 25.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 26.^a

Encerramento para férias

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 27.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito da antiguidade.

Cláusula 28.^a

Efeitos de 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 caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria 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 de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja de facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por médico da segurança social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 30.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, 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 31.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Remuneração

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 33.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

Cláusula 34.^a

Remuneração

O trabalho prestado em dia feriado será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a remuneração será igual ao quádruplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entende-se por assistência inadiável o que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, padrastos, enteados, sogros, genros ou noras dos trabalhadores, durante cinco dias consecutivos;
- g) Falecimento de tios, sobrinhos, avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos ou cunhados, durante dois dias consecutivos;
- h) Nascimento de filho, por dois dias úteis;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- l) Nos casos previstos nas alíneas f) e g), os dias indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias;
- m) Aplica-se o disposto na alínea g) ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias a contar da falta.

3 — O trabalhador que vive maritalmente há mais de cinco anos beneficiará como se fosse cônjuge do regime de faltas consignado na alínea f) do n.º 1.

4 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 e no n.º 3, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas c),

desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro, e l) do n.º 1 da cláusula 36.^a, e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea d) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.^a

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes

Cláusula 41.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, recibo esse onde constará, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;

- e) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional;
- f) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei deste contrato colectivo de trabalho;
- i) Segurar todos os trabalhadores, durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

Cláusula 42.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à sua categoria profissional que efectivamente exerce;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe for confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;

- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.^a e 47.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) A prática do *lock-out*;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.^a

CAPÍTULO VIII

Transferência do local de trabalho

Cláusula 45.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

Cláusula 46.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2 — Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão deferida no n.º 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95, de 9 de Julho, nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico ou trepidação, contactos com substâncias tóxicas corrosivas e altas ou baixas temperaturas ou posições incómodas e transportes inadequados, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 dias serem utilizados antes ou depois do parto;

- c) Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- d) Dois períodos de uma hora por dia, para alimentação dos filhos, cujo total de duas horas será usufruído com a entrada ao trabalho com o atraso devido em relação ao horário normal, durante oito meses após o parto;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) No caso de aborto ou parto de nado-morto, a licença referida na alínea a) fica reduzida a 30 dias.

Cláusula 49.^a

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

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

2 — A inobservância do disposto no número anterior implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis do trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo.

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3 — Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4 — A dispensa a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no estatuto do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação profissional

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio de doença

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da previdência exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

Cláusula 54.^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais do que 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.^a durante os 12 meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

Cláusula 55.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.^a, sem as limitações da cláusula 54.^a

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições exigidas pela tecnologia de fabrico.

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definida no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

Cláusula 58.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão, entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

5 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, mas sem perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

Cláusula 59.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

- a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;
- d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações, sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;
- f) Colaborar com os correlativos serviços de limpeza e também com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;
- h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

l) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 60.^a

Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto às reuniões ordinárias como às extraordinárias.

Cláusula 61.^a

Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macaco, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 63.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 64.^a

Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — 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, devendo, no entanto, ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data da suspensão ou envio da nota de culpa ao trabalhador, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador e a seu pedido, por escrito, for necessária a sua prorrogação por um prazo máximo de 10 dias.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que preceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado até um máximo de 10 dias;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e abusiva e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 30 dias previsto no n.º 2.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

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

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.^a, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária, regulamentos internos

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Regulamentos internos

1 — Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e a distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 70.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 71.^a

Diuturnidades

1 — As diuturnidades estabelecidas na convenção colectiva de trabalho anterior (CCT fabril — Norte) consideram-se integradas nas remunerações mínimas mensais no presente CCT.

2 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar diminuição da retribuição, sendo garantido um acréscimo de 2,5% sobre a remuneração efectiva de cada trabalhador, acrescida das diuturnidades vencidas.

Cláusula 72.^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 1978, 11, de 22 de Março de 1982, e 17, de 8 de Maio de 1991.

CAPÍTULO XVII

Exercício do direito sindical

Cláusula 73.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 80.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa

podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 75.^a

Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção 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 76.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, 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 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

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

Cláusula 77.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais, designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados é resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 78.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 79.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra parte o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência, reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 80.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2 — Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Nível II

Chefe de linha/técnico de fabrico. — É o trabalhador, com bons conhecimentos dos processos e técnica de fabrico, responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases (pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento). Distribui a mão-de-obra disponível e coordena e controla todas as tarefas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas prestabelecidas. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, mantém todas as máquinas e ou equipamentos sob a sua responsabilidade em bom funcionamento e afinação, de forma a obter a melhor qualidade e rendimento. Detecta avarias, repara, afina, monta e desmonta os diferentes órgãos de máquinas ou equipamentos. Assegura a manutenção preventiva do equipamento.

Nível III

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedades da matéria-prima e produtos acabados.

Operador de máquinas de 1.^a — É o trabalhador que conduz máquinas, sendo responsável pelo seu bom funcionamento e limpeza do local de trabalho; para tal são-lhe exigidos conhecimentos técnicos necessários à consecução das tarefas operativas.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Oficial electricista de 1.^a — É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quanto à condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e colaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Nível IV

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo; podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Operador de máquinas de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.^a no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.^a

Operador de empilhadora. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Serralheiro mecânico de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do serralheiro mecânico de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

Oficial electricista de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

Nível V

Empregado de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Operador de 1.^a — É o trabalhador com conhecimentos e prática do seu posto de trabalho que exerce funções específicas totalmente definidas e normalizadas, habitualmente repetitivas, quer mecânicas quer manuais, competindo-lhe igualmente a limpeza do seu local de trabalho.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Nível VI

Operador de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do operador de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado geral	130 000\$00
II	Chefe de linha/técnico de fabrico Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de manutenção	118 600\$00
III	Analista Operador de máquinas de 1. ^a Fiel de armazém Oficial de electricista de 1. ^a Motorista Serralheiro mecânico de 1. ^a Controlador de qualidade	98 100\$00
IV	Ajudante de motorista Operador de máquinas de 2. ^a Operador de empilhador Serralheiro mecânico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	77 500\$00
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	75 800\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
VI	Servente de limpeza Operador de 2. ^a	71 000\$00

ANEXO III

Reclassificação e equivalências

Categoria profissional	Categoria anterior
Chefe de linha/técnico de fabrico (a).	Mestre ou técnico. Ajudante de mestre ou técnico.
Operador de máquinas de 1. ^a	Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Encarregado (serviços complementares). Ajudante de encarregado (serviços complementares).
Operador de máquinas de 2. ^a	Operário de 1. ^a (b).
Operador de 1. ^a	Operário de 1. ^a
Operador de 2. ^a	Operário de 2. ^a

(a) Os trabalhadores com a categoria de mestre ou técnico serão reclassificados em chefe de linha/técnico de fabrico.

(b) De acordo com o n.º 2 da cláusula 8.^a, os operários de 1.^a com mais de três anos na categoria serão reclassificados em operadores de máquinas de 2.^a

Lisboa, 22 de Abril de 1998.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Centro, Sul e Ilhas.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 20 de Maio de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Maio de 1998.

Depositado em 8 de Junho de 1998, a fl. 131 do livro n.º 8, com o n.º 167/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente revisão do contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — No caso de a lei o permitir, as tabelas de remunerações mínimas serão, porém, válidas somente pelos primeiros 12 meses de validade do contrato.

3 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data da recepção.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Idade e habilitações mínimas

1 — As condições mínimas para admissão de trabalhadores nas profissões definidas na cláusula 8.^a são as seguintes:

- a) Trabalhadores em geral — 16 anos e escolaridade correspondente ao 9.^o ano;
- b) Serventes — 18 anos;
- c) Desenho — habilitação com o curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- d) Escritórios e actividades conexas:
 - 1) Profissionais de escritório — habilitações com o curso geral de comércio ou equiparado;
 - 2) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
- e) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;
- f) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;
- g) Vendas — idade não inferior a 18 anos.

2 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

2 — O período experimental previsto no número anterior é o seguinte:

- a) 90 dias para as empresas que tiverem até 20 trabalhadores e 60 dias para as que tiverem mais de 20;
- 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.

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

A admissão de trabalhadores a prazo é regulada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do titular do lugar.

2 — O seu regime é o previsto no diploma legal referido na cláusula 5.^a, podendo dar-se-lhe preferência como efectivo se se verificar uma vaga no lugar que ocupa.

Cláusula 7.^a

Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano, nos termos do Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro.

2 — Um dos exemplares dos mapas será enviado à ANIPC.

3 — Na mesma dada do envio será afixada uma cópia do mapa enviado nos locais de trabalho durante pelo menos 45 dias.

4 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

Fabricação de papel e cartão

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e o seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Encarregado geral. — É o trabalhador que coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel.

Condutor de máquina de produção. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

Primeiro-ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção, nomeadamente na *size-press* e na enroladeira, e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registo de anomalias e substitui, eventualmente, o condutor, na falta deste.

Segundo-ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim de máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante, na falta deste.

Ajudante de condutor de máquina de produção das empresas do grupo IV. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

Condutor de refinação da massa. — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

Ajudante de condutor de refinação da massa. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

Preparador de matérias-primas. — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador, participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size-press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

Ajudante de preparador de matérias-primas. — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector.

Condutor de máquinas de acabamento. — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamento, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calandras, guilhotinas, cortadoras, goufradoras, máquinas de lacer, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

Ajudante de condutor de máquinas de acabamento. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão ou papel cortado e substitui, eventualmente, o condutor, na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

Embalador, enfardador. — É o trabalhador que executa, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados.

Manipulador. — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição os escolhedores, cortadores manuais de papel, enresmadores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores, contadores de contagem automática, embaladores e seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacer e cortadeiras de pranchas.

Fabricação de cartão canelado

Tipos de máquinas de cartão canelado:

- (AV) alta velocidade — mais de 100 m/min.;
- (BV) baixa velocidade — até 100 m/min.

Escateladora impressora:

- (AV) alta velocidade — mais de 10 000 caixas por minuto;
- (BV) baixa velocidade — até 10 000 caixas por minuto.

Escateladora não impressora:

- (AV) alta velocidade — mais de 10 000 placas por minuto;
- (BV) baixa velocidade — até 10 000 placas por minuto.

Máquina vincadeira:

- (AV) alta velocidade — com marginação automática;
- (BV) baixa velocidade — com marginação manual.

Os valores acima indicados referem-se à velocidade de ponta.

Chefe de produção. — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal, matérias-primas. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, nomeadamente os serviços comerciais, aprovisionamento, qualidade e expedição.

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitantes a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção a fim de encontrar as melhores e mais conse-

lháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação, incluindo o desenvolvimento da embalagem.

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pela coordenação e controle de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controle, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável por uma secção de produção, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

Controlador de formatos (AV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

Gravador chefe de carimbos. — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

Montador de cunhos e cortantes. — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

Oficial de 1.^a — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora com dobradora-coladora integrada;
Escateladora-impressora de AV.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simplex face das máquinas de canelar de AV;
Encoladeira das máquinas de canelar de AV;
Vincadeira das máquinas de canelar de AV.

Este trabalhador pode desempenhar as funções de controlador de folhas de fabrico.

Amostrista. — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

Controlador de formatos (BV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

Oficial de 2.^a — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora de BV;
Prensa de recortes com desmoldagem, com ou sem impressão.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simplex face das máquinas de canelar BV;
Encoladeira das máquinas de canelar BV;
Vincadeira das máquinas de canelar BV;
Vincadeira;
Máquina de pré-montagem;

Parafinadora;
Dobradora-coladora;
Agrafadeira automática;
Escateladora-cortadora não impressora com mais de 1,5 m de largura;
Fotocopiadora em borracha;
Prensa de recortes sem impressão nem desmoldagem;
Prensa de desperdícios automática.

Ajudante. — É o trabalhador que ajuda e substitui os oficiais, podendo os ajudantes de 1.^a conduzir a prensa de desperdícios, triturador de desperdícios e destroçador de placas de cartão.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores de saídas automáticas ou semi-automáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, de cintar e de fazer balotes.

Ajudante de amostrista. — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador). — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

Encarregado de pessoal. — É o trabalhador responsável por um sector de pessoal. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Gravador especializado de carimbos. — É o trabalhador especializado que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

Gravador de carimbos. — É o trabalhador que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas um trabalhador com esta categoria será classificado em gravador especializado de carimbos.

Operador. — É o trabalhador responsável pelas seguintes máquinas:

Escateladora não impressora até 1,5 m de largura;
Agrafadeira de prato;
Agrafadeira semiautomática;
Vincadeira até 1,5 m de largura;
Coladora semiautomática;
Cortadora de abas;
Agrafadeira de braço;
Máquina combinada de cortar divisórias e placas;
Máquinas de cintagem automática de balotes.

Ajudante. — É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de condução de máquinas de atar e cintar, embalagens, colagens manuais, desmoldagens, encaixe manual de divisórias e limpeza de carimbos.

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela produção e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

Chefe de carimbos. — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executador de qualquer desses serviços.

Maquinista. — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas: de tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado. Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.

Montador de carimbos. — É o trabalhador que monta carimbos nas impressoras.

Preparador de cola. — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de carga, descarga e arrumações.

Ajudante de maquinista. — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

Operador/saqueiro. — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose nas máquinas de coser.

Aprendiz. — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

Outras categorias e profissões

a) Armazéns

Encarregado de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como: produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém planeando todo o trabalho deste.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, e pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

Encarregado. — É o trabalhador que sob orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou outros trabalhadores.

Estucador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente trabalha em esboços, estuques e lambris.

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Serrador. — É o trabalhador que, predominantemente, com serra circular ou de fita, prepara madeiras para diversos serviços.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissionais que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

c) Desenho

Desenhador especializado. — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

Desenhador-maquetista especializado. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

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

Desenhador de arte final. — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Operador arquivista. — É o trabalhador que trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz tirocínios para ingresso nas categorias respectivas.

d) Electricidade

Instrumentista. — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, hidráulicos e servomecanizados de medida, protecção e controle industrial, quer na fábrica, quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal de electricista. — É o trabalhador oficial electricista, especialmente qualificado, que substitui o chefe na falta deste, podendo dirigir um grupo de profissionais.

Oficial electricista. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas eléctricas de força motriz, e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em fábrica, oficina ou locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento do circuito, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões, que executa sendo simples; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central eléctrica ou termo-eléctrica. — É o trabalhador, titular de carteira profissional de oficial electricista, que vigia e controla a produção, transformação e distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração.

Operador de quadro. — É o trabalhador encarregado da manobra do quadro de distribuição de energia eléctrica (categoria profissional transitória, visto que a manobra do quadro deve ser futuramente efectuada por electricistas).

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador que, executando o mesmo trabalho do oficial electricista, não possui o mesmo grau de qualificação.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os oficiais electricistas e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

e) Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de enfermagem geral ou seu equivalente legal.

Enfermeiro sem curso de promoção. — É o trabalhador que possui a carteira profissional de enfermeiro, mas que ainda não obteve, através do curso de promoção a enfermeiro (Portaria n.º 107/75) equivalência à categoria de enfermeiro.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira respectiva, e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

f) Escritórios e actividades conexas

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados num departamento. (Engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão.)

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade podendo, nas empresas onde não existe guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos e outros organismos públicos equivalentes.

Tesoureiro. — É o trabalhador que, nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda pre-

parar extractos de contas simples ou com juros e trabalhos de conexos. Não havendo secção própria de contabilidade superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Secretário de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda dinheiro e valores.

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório, executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se a título exemplificativo as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos,

considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfa-numérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior, responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

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

g) Hotelaria

Encarregado do refeitório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço de refeições.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado do refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições, empacotamento e disposição de

talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço, recepção, emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louça, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições, executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

h) Laboratório e controle de qualidade

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de laboratório e de controle de qualidade, deve ser diplomado com curso superior adequado.

Analista. — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.^a Pode ser de 1.^a ou de 2.^a Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

Preparador ou operador de laboratório. — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificações suficientes.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em circuito de fabricação e dos produtos acabados ou em via de fabrico.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que recolhe as amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

i) Metalurgia

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador de todas as profissões aprovadas para os metalúrgicos neste contrato (com excepção das de ferramenteiro e de lubrificador) que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aço ou outras ligas de matérias aquecidas, fabricando ou reparando peças e ferramentas; pode proceder também a execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém (metalúrgico). — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

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

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça, modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, água e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, desmonta, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instalações eléctricas.

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico liga entre si os elementos ou conjunto de peças de natureza mecânica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

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

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

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimentos de ferramenta e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Limador-alisador. — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente possíveis.

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

Encarregado de ferramentas. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

j) Serviços gerais

Encarregado de higiene e segurança. — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene na empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.^a e 65.^a

As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- 1) Prevenção e segurança — estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- 2) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; recombimento de estojos de primeiros socorros, campanhas de esclarecimento.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumppers*.

Coordenador de serviços complementares. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam com carácter independente, e pela conferência de guias de entradas, transferências ou remessas.

Turbineiro. — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

Porteiros e guardas. — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São os responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos podem atender o telefone, desde que não devam afastar-se da portaria para o efeito.

Auxiliar ou servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Aprendizes. — São os trabalhadores que iniciam uma determinada actividade profissional.

l) Transportes

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudantes de motoristas, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas.

m) Vapor

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador cujas funções são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de ali-

mentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

n) Vendas

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

Prospector e promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; estuda e escolhe as características do material a utilizar segundo as normas e especificações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem. Colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

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

Viajante — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista — quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelho limítrofes.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

a) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — Por cada maquinista de 1.^a não poderá haver mais do que dois de 2.^a

2 — O número total de ajudantes não pode ser inferior ao número total de maquinistas.

b) Electricista

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente oficial.

2 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100 % o número de oficiais.

3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais tem de haver um classificado em chefe de secção, desde que não exista chefe de manutenção e conservação devidamente habilitado.

4 — O número de ajudantes e aprendizes não pode exceder 50 % do número de profissionais e o número de pré-oficiais não pode exceder um terço do total dos profissionais, podendo, no entanto, haver um profissional de cada categoria.

c) Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais. O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de um para dez dos profissionais de escritório.

2 — O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

3 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamentos para uma unidade imediatamente superior.

4 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiadas ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

d) Vendas

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores, com a categoria de vendedores e vendedores especializados ou técnicos de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor ou prospector de vendas.

2 — Haverá um chefe de vendas desde que existam dois ou mais promotores ou prospectores de vendas.

Cláusula 10.^a

Acesso

a) Fabricação de cartão canelado

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravador de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidos à categoria de ajudante de 2.^a

3 — Os aprendizes de operador admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidos à categoria de ajudante.

4 — Os aprendizes de gravador de carimbos têm uma aprendizagem máxima de 18 meses, findos os quais são promovidos à categoria de gravador de carimbos.

5 — Todos os ajudante de 2.^a, incluindo os ajudantes de 2.^a de amostrista, após dois anos na categoria, são promovidos a ajudantes de 1.^a

6 — Os ajudantes de amostrista de 1.^a, após dois anos na categoria, são promovidos à categoria de amostrista.

b) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — A carreira do profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.^o ano.

2 — Ao fim de 12 meses o trabalhador será promovido a ajudante do 2.^o ano, e assim sucessivamente, até atingir a categoria de ajudante do 5.^o ano.

3 — Ao fim de um ano na categoria de ajudante do 5.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de maquinista de 2.^a

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro inicia-se na categoria de aprendiz do 1.^o ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.^o ano.

7 — Ao fim de cada 12 meses o trabalhador será promovido a aprendiz de saqueiro do ano seguinte, até atingir a categoria de aprendiz do 4.^o ano.

8 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de saqueiro do 4.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro.

9 — A aprendizagem da profissão de operador processa-se nos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro.

10 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de operador do 4.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de operador.

11 — A aprendizagem das profissões de gravador, montador e desenhador de carimbos terá a duração de 18 meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.^a

12 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.^a os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.^a

c) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de 18 meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticante.

3 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem de dois anos, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticante.

4 — Os praticantes, após dois anos na categoria, são obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial.

5 — O período de aprendizagem pode ser completado em mais que uma entidade patronal, desde que devidamente comprovado.

6 — Após três anos de permanência na categoria, mas não antes de 1 de Janeiro de 1979, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada.

7 — Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego, que promoverá o respectivo exame.

8 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame.

9 — Em qualquer hipótese, a promoção do servente não implica que deixe de exercer quaisquer das funções que exercia antes da promoção.

10 — Para efeitos do estipulado no n.º 6, contar-se-á o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame, desde que devidamente comprovado.

d) Desenho

1 — Os trabalhadores que iniciarem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador são classificados como tirocinantes, tendo somente o curso industrial ou outro equiparado. Se, além desse curso, tiverem:

- a) O curso de especialização em desenhador, ministrado nas escolas técnicas, são classificados como tirocinantes do 2.^o ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) O curso de formação profissional ministrado nos serviços de formação profissional, são classificados como tirocinantes do 2.^o ano.

2 — Salvo o disposto nas alíneas do número anterior, o período máximo de tirocínio é de dois anos, findo os quais os tirocinantes são promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os operadores arquivistas que completem o curso industrial ou outro equiparado são classificados em tirocinantes de desenhador logo que haja vaga, continuando a ser, todavia, remunerados pelo nível correspondente a operador arquivista enquanto não ascenderem a desenhadores (até três anos), nos termos do número anterior.

e) Electricidade

1 — Os aprendizes de electricista maiores de 17 anos, após dois anos de serviço, são promovidos a ajudantes de electricista se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

2 — Os trabalhadores electricistas de mais de 16 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso industrial ou equiparado são promovidos a pré-oficiais electricistas.

3 — Os ajudantes de electricista, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a pré-oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

4 — Os pré-oficiais electricistas, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a oficiais, se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

5 — Os trabalhadores electricistas habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade de escolas de ensino técnico oficial ou particular serão admitidos como pré-oficiais nas respectivas especialidades.

6 — Serão admitidos como aprendizes de electricistas os trabalhadores menores de 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço nas respectivas profissões.

7 — Serão admitidos na categoria de ajudante de electricista os trabalhadores maiores de 16 anos que, tendo exercido a profissão de electricista, provem frequentar, nos termos da lei escolar, com aproveitamento, os cursos industriais correspondentes.

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

a) A comprovação dos anos de serviço prevista nos n.ºs 6 e 8 deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico ou mecânico devidamente habilitados.

b) São considerados para os efeitos previstos no n.º 5 os diplomas pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de Electricista ou Montador Electricista, e ainda os diplomados com os cursos da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de Electricistas da Marinha Mercante Portuguesa e Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

f) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriurários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer.

2 — Os terceiros-escriurários, após três anos de permanência na categoria, passam a segundos-escriurários.

3 — Os segundos-escriurários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriurários.

4 — Os paquetes, logo que atingem 18 anos de idade, passam a estagiários, desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral do comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

g) Hotelaria

1 — Os auxiliares de refeitório admitidos com menos de 18 anos terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem, seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.ª

h) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com o curso de auxiliar de laboratório ou equivalente são promovidos a preparador ou operador de laboratório de 2.ª após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 2.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.ª são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.ª após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

i) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico que perfaça 18 anos de idade será promovido a praticante desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

2 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração da aprendizagem, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de

aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — São admitidos ou promovidos a praticantes os menores que possuam ou conclua o curso de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões de afinador de máquinas, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis, mecânico de aparelhos de precisão, pintor de veículos, máquinas ou móveis, rectificador mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador por electroarco ou oxiacetilénico e torneiro mecânico, dois anos;
- b) Nas profissões de ferramenteiro, limador, alisador e ladrificador, quatro, três, dois e um anos, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 e 17 ou mais anos.

6 — O tempo efectivo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração do tirocínio dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

7 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 — Os profissionais de 3.^a que tenham completado ou venham a completar dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

9 — Os profissionais de 2.^a que tenham completado ou venham a completar quatro anos no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

10 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 8 e 9, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

11 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o desempenho das funções que predominantemente executa no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

j) Vapor

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

l) Regras gerais

1 — Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitante à profissão a que se destinam após 18 anos de idade.

2 — No provimento dos lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 11.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar, em locais de fácil acesso e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituições de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite.

Cláusula 12.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham que contactar;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentórios dos requisitos

- de fidelidade da contabilidade quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;
- r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Duração de trabalho

O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será aquele que for fixado por lei.

Cláusula 15.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Poderá, todavia, em casos imprescindíveis e justificáveis, haver lugar a trabalho extraordinário.

3 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida e paga pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho prestado ou prolongamento dos períodos normais de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

c) Horas em dias feriados obrigatórios estabelecidos na cláusula 29.^a:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

em que:

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.^a);

HS = horas normais de trabalho semanal.

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores:

Trabalho nocturno:

Nas empresas do grupo II — 116\$;

Nas empresas do grupo III — 89\$50;

Nas empresas do grupo IV — 80\$.

2 — Nos casos em que da aplicação do regime de pagamento de trabalho nocturno actualmente em vigor nas empresas a que se aplica este contrato resultem valores mais elevados do que os resultantes da aplicação do número anterior, aqueles deverão ser mantidos.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho extraordinário.

4 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 19.^a

Retribuição mensal

1 — Entende-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simples retribuição mensal (RM) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;
- b) Acréscimos à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades quando vencidas, nos termos da cláusula 21.^a, acrescidas à remuneração mínima do anexo II;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.^a;

4 — Sempre que um trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela

será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ter ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM=remuneração mensal efectiva;
HS=horas normais de trabalho semanal;
HTP=horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo, nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 20.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório, determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

Diuturnidades:

Nas empresas do grupo II — 425\$;
Nas empresas do grupo III — 375\$;
Nas empresas do grupo IV — 300\$.

2 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 22.^a

Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

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

em que:

RM=retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.^a);
HS=horas normais de trabalho semanal;

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á também para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 17.^a para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a:

$$\frac{RM}{30}$$

Cláusula 23.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao subsídio de Natal igual à retribuição mensal efectiva (*RM*).

2 — Este subsídio corresponde a 2,5 dias por cada mês de trabalho efectivo e deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

Cláusula 24.^a

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Deslocações:

Almoço ou jantar — 1000\$;
Dormida com pequeno-almoço — 3000\$;
Diária completa — 4000\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26×preço de 1l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 26.^a

Seguros

1 — Para os vendedores e cobradores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil de 1 000 000\$, suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação e subsídio de refeição

Cláusula 27.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — As empresas que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigadas a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições.

3 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

4 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm o direito à alimentação gratuita.

Subsídio de alimentação

6 — As empresas que não forneçam refeições pagam, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — 185\$;

Nas empresas do grupo III — 144\$;

Nas empresas do grupo IV — 123\$.

a) Perde o subsídio de um dia o trabalhador que faltar, a qualquer título, até uma hora.

b) Perde o subsídio de uma semana o trabalhador que faltar, a qualquer título, mais de uma hora e menos de um dia.

c) Perde o subsídio de duas semanas o trabalhador que faltar, a qualquer título, um dia ou mais dias.

7 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 50.^a

8 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

9 — O mês seguinte não será afectado pelas faltas dadas no mês anterior.

10 — Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

11 — O subsídio de alimentação não fica sujeito a qualquer desconto nem será concedido no período de férias, subsídios de férias e de Natal, não sendo, para qualquer efeito, considerado remuneração de trabalho.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a 5.^a hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta, se estiver em funcionamento.

Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a 6.^a hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

Subsídio de refeição:

a) Pequeno-almoço ou ceia — 250\$;

b) Almoço ou jantar — 1000\$.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa ou outra dia no período da Páscoa;

25 de Abril;

1.º de Maio (dia do trabalhador);

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações, ou, se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1.º de Maio;
25 de Dezembro.

Cláusula 30.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.^a

Cláusula 31.^a

Férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por este contrato terá direito, em cada ano civil, a um período de 22 dias úteis de férias.

2 — Se a admissão se verificar no 1.º semestre, e desde que já tenha completado 60 dias de serviço efectivo o trabalhador tem direito a um período de 8 dias úteis de férias.

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

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

6 — Os trabalhadores das empresas que utilizam o sistema de secagem ao ar procurarão, na medida do possível, adaptar a marcação dos seus períodos de férias às épocas em que as condições climatéricas impliquem a paralização ou redução de laboração.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal.

8 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá, na medida do possível, ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

9 — 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 nos casos previstos na lei.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

Cláusula 32.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, em conformidade com o previsto no n.º 3 da cláusula 19.^a, e deve ser paga antes do início daquele período.

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

Cláusula 33.^a

Compensação por férias não gozadas (caso de cessação do contrato de trabalho)

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

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

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 31.^a

3 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

Cláusula 35.^a

Faltas e licenças

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

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

Cláusula 36.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo-se os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros das direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações;
- e) As dadas, durante um número de horas, por mês, igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As dadas durante dois dias por altura de parte da esposa;
- i) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, mas sem remuneração.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos, pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes do trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

6 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

10 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador, no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número anterior.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 36.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 36.^a para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, ou outras contempladas na legislação específica da maternidade ou paternidade.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de

dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 33.^a

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

Cláusula 43.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 58.^a

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

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves

para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

Cláusula 45.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança de trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 46.^a

Cláusula 46.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se trata de corpos gerentes de associações sindicais e instituições da previdência, delegados sindicais ou elementos de comissão de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 47.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 49.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho Lei da maternidade

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

a) Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho vertical para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.^a):

- 1) É garantido às mulheres o direito a receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta e de que os serviços de saúde não funcionem fora do período de trabalho;
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem

tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;

- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 90 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da previdência. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;
- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

b) O pessoal do sexo feminino pode trabalhar, tal como o pessoal do sexo masculino, em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 52.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova de aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Comunicação e inscrição

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social, nas vinte e quatro horas antecedente, a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 54.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 57.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — 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.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 58.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 44.^a

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimidade contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 60.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

Se a sanção consistir no despedimento o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 46.^a

Cláusula 61.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

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

CAPÍTULO XIII

Questões gerais transitórias

Cláusula 62.^a

Revogação de convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação, e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

CAPÍTULO XIV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 63.^a

Comissões de trabalhadores

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 64.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 65.^a

Atribuição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros-socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Classificação das empresas

Cláusula 66.^a

1 — De acordo com a sua actividade e o seu equipamento, as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV:

Grupo II — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana;

Grupo III — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, com secadores e os transformadores;

Grupo IV — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, sem secadores e os recolhedores de papel.

Grupo II (fabricantes de papel):

- 1) Companhia de Cartões Cávado, S. A.;
- 2) Companhia de Papel do Marco, S. A.;
- 3) Fáb. Papel de Gondzonde, L.^{da};
- 4) Fábrica de Papel do Caima;
- 5) Fábrica de Papel de Torres Novas, L.^{da};
- 6) Fábrica Papel Vale Maior, L.^{da};
- 7) Luís Oliveira Santos, L.^{da};
- 8) Luís Santos & Monteiro, L.^{da};
- 9) Manuel José de Oliveira, L.^{da};
- 10) Papelaria Portuguesa, S. A.;
- 11) Soc. Transformadora de Papéis Vouga, L.^{da};
- 12) Viúva Macieira & F., L.^{da}

Grupo III (fabricantes de papel):

- 13) António Marques, L.^{da};
- 14) Domingos J. Afonso, Sucrs.;
- 15) Fáb. Papel Aveirense, L.^{da};
- 16) Fábrica de Papel Dinha;
- 17) Fábrica Papel de Paramos, L.^{da};
- 18) Fábrica Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.;
- 19) Fábrica Papel Fontes, L.^{da};
- 20) Fábrica Papel Lapa, L.^{da};
- 21) FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, L.^{da};
- 22) Henrique O. Sousa & Filhos, L.^{da};
- 23) INDUPEL — Indústria Ovarense de Papel, L.^{da};
- 24) Irmãos Marques, L.^{da};
- 25) Joaquim Mariz Carvalho & C.^a, L.^{da};
- 26) Luís Oliveira Santos, L.^{da}

Grupo III (transformadores):

- 27) BELIPACK — Ind. Cartão e Embalagem;
- 28) Cartonagem S. Tiago, L.^{da};
- 29) Comércio e Fabricação de Embalagens, L.^{da};
- 30) Sebastião & Martins, L.^{da};
- 31) Fábrica de Cartão e Papel da Ota, L.^{da};
- 32) Lapa 3 — Caixas de Cartão Canelado, L.^{da};
- 33) Carvalho & Rodrigues, L.^{da};
- 34) REGISPEL — Indústria Transformadora de Papel;
- 35) Mário Valente de Lima;
- 36) CEMOPOL — Celuloses Moldadas Portuguesas, L.^{da};
- 37) MIGANO — Papelaria, Bazar e Artigos p/ Computadores, L.^{da};
- 38) MIGARTE — Indústria e Comércio de Embalagens, L.^{da};
- 39) Rebelo Costa & Dias, L.^{da};
- 40) REGISPEL — Indústria Transformadora de Papel.

Grupo IV (fabricantes de papel e cartão):

- 41) Afonso Sá Marques;
- 42) Afonso Sá Marques & C.^a;
- 43) Bernardino Gomes Ferreira (Herd.);
- 44) Fáb. Papel Entre Águas, L.^{da};
- 45) Hilário Sá Marques, L.^{da};
- 46) Manuel Martinho Sá Martins;
- 47) Terra & Irmão, L.^{da}

Grupo IV (recolhedores):

- 1) Adelino Veloso, L.^{da};
- 2) Adriano Gonçalves da Silva;
- 3) Albino Araújo Mesquita da Silva;
- 4) Albino Pereira Belinha;
- 5) Álvaro Ferreira de Araújo;
- 6) António da Rocha Correia;
- 7) António Jorge Ferreira Alves;
- 8) António da Silva;
- 9) António Domingos Santos Pinto;
- 10) Armazém Calista — Comércio de Sucata, L.^{da};
- 11) Augusto Pereira da Silva;
- 12) Aureliano Américo Conceição Santos e Silva;
- 13) Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.^{da};
- 14) Carlos Pereira da Silva;
- 15) Constantino Mendes Moreira;
- 16) Constantino Moreira Machado;
- 17) COPRIL — Com. de Prod. Rec. p/ Indústria;
- 18) Couto & Couto, L.^{da};
- 19) David Carneiro da Silva;
- 20) David Lopes da Cunha;
- 21) Domingos Mendes Gonçalves;
- 22) Europortunidades — Reciclagem, L.^{da};
- 23) Euroseparadora — Tratamento de Lixos, L.^{da};
- 24) Fernando Barbosa & Filhos, L.^{da};
- 25) Fernando Ferreira da Silva;
- 26) Fernando Jorge Marques Ferreira;
- 27) Fernando Ferreira Fernandes;
- 28) Florindo Armindo Ribeiro Fardilha;
- 29) J. Nunes & Filhos, L.^{da};
- 30) João Ant. Jesus Dias;
- 31) João Batista Joaquina Teixeira;
- 32) Joaquim da Silva;
- 33) Joaquim Rodrigues de Oliveira;
- 34) Joaquim Rodrigues Ferreira;
- 35) Jorge Henriques Coimbra;
- 36) José da Cruz Fernandes;
- 37) José Eduardo Ferreira dos Santos;

- 38) Judite Maria de Jesus Dias, L.^{da};
- 39) Leocádio Nunes Bento;
- 40) LERIPAPEL — Com. de Papel, L.^{da};
- 41) LITORALIMPE — Manutenção e Serviços, L.^{da};
- 42) Luís Manuel Vasconcelos Pereira;
- 43) Manuel Augusto Pereira da Silva;
- 44) Manuel Ferreira Vieira;
- 45) Manuel Soares Alves da Silva;
- 46) Maria Aurora Conceição Santos Ribeiro;
- 47) Maria Amália Pereira Araújo, Herd., L.^{da};
- 48) Maria Rosa de Oliveira;
- 49) Mário Lopes Bento;
- 50) Mirapapel, L.^{da} — Comércio de Papel Velho e Cartão;
- 51) Moreira e Pimenta, L.^{da};
- 52) Moreira & Martins, L.^{da};
- 53) Paulo Couto & Filhos, L.^{da};
- 54) RECICLOPAPEL — Sociedade Recicladora de Papel, L.^{da};
- 55) RECICOM — Comércio de Recicláveis, L.^{da};
- 56) RECIPEL — Reciclagem de Papel, L.^{da};
- 57) RECOBRAGA — Recolha de resíduos Sólidos, L.^{da};
- 58) RECOLOGICA — Recolha de Resíduos, L.^{da};
- 59) Silva & Ramos, L.^{da};
- 60) Sociedade Comercial de Papel e Cortiça Amarelisa, L.^{da};
- 61) Sucateiro Raposa de António Jesus Pereira;
- 62) Torcato Carvalho de Araújo;
- 63) 3R — Gestão Ambiental, L.^{da};
- 64) Victor Manuel Oliveira Rocha.

CAPÍTULO XVII

Princípios gerais de aplicação deste contrato

Cláusula 67.^a

Classificação

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categorias profissionais previstas na cláusula 8.^a e no prazo de 90 dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — A entidade patronal não pode, sob qualquer pretexto, criar outras categorias que não constem deste contrato, a não ser com o acordo dos respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalências de categorias e profissões previstas neste contrato, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

ANEXO I

Grupo de categorias e profissões

Grupo 1

Chefe de laboratório.
Chefe de manutenção e conservação.
Chefe de produção.
Chefe de serviços administrativos.
Chefe de serviços técnicos c. c.

Grupo 2**A)**

Analista de sistemas.
Chefe de departamento.
Chefe de fabricação.
Contabilista.
Tesoureiro.

B)

Desenhador especializado.
Desenhador maquetista especializado.
Desenhador-projectista.
Encarregado geral c. c.

Grupo 3**A)**

Analista de 1.^a
Chefe de secção.
Chefe de turno.
Chefe de vendas.
Guarda-livros.
Programador.

B)

Correspondente em línguas estrangeiras.
Desenhador de arte final (mais de seis anos).
Desenhador maquetista (mais de seis anos).
Desenhador técnico (mais de seis anos).
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Fogoeiro-encarregado.
Instrumentista.
Oficial principal electricista.
Preparador de trabalho.
Prospector e promotor de vendas.
Secretário da direcção ou administração.
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).

Grupo 4**A)**

Afinador de máquinas.
Analista de 2.^a
Caixa.
Chefe de carimbos (sacos).
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
Controlador de formatos c. c. (AV).
Controlador de qualidade (metalúrgico).
Encarregado geral (nas empresas do grupo III).
Encarregado de higiene e segurança.
Encarregado de turno.
Enfermeiro.
Primeiro-escriturário.
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém (metalúrgico).
Fogoeiro de 1.^a (nas empresas do grupo II).
Gravador-chefe de carimbos c. c.
Maquinista de 1.^a (sacos).
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de automóveis.
Montador de cunhos e cortantes c. c.
Motorista de pesados.
Oficial de 1.^a c. c.
Oficial electricista.

Operador de central eléctrica ou termoelectrica.
Operador mecanográfico.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

B)

Amostrista c. c.
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III).
Controlador de formatos c. c. (BV).
Desenhador de arte final (três a seis anos).
Desenhador maquetista (três a seis anos).
Desenhador técnico (três a seis anos).
Enfermeiro sem curso de promoção.
Fogoeiro de 1.^a (nas empresas dos grupos III e IV).
Montador de carimbos de 1.^a (sacos).
Maquetista de 2.^a (sacos).
Oficial de 2.^a c. c.
Preparador ou operador de 1.^a (de laboratório).
Vendedor (viajante ou praticista).

Grupo 5

Apontador metalúrgico.
Auxiliar de enfermagem.
Caixeiro.
Carpinteiro.
Cobrador.
Condutor de empilhador.
Condutor de máquinas de acabamento.
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
Condutor de refinação da massa nas empresas dos grupos II e III.
Coordenador de serviços complementares.
Controlador da qualidade de papel.
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de arte final (até três anos).
Desenhador maquetista (até três anos).
Desenhador técnico (até três anos).
Encarregado geral (nas empresas do grupo IV).
Esteno-dactilógrafo.
Estucador.
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Ferramenteiro de 1.^a
Fiel de armazém.
Fogoeiro de 2.^a
Limador-alisador de 1.^a
Montador de carimbos de 2.^a (sacos).
Motorista de ligeiros.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de quadro.
Pedreiro.
Perfurador-verificador.
Pintor.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
Preparador de banhos para revestimentos.
Preparador ou operador de 2.^a de laboratório.
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento nas máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m.
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).

Segundo-escriturário.
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Trolha.

Grupo 6

A)

Ajudante de 1.^a c. c.
Ajudante de amostrista de 1.^a c. c.
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.
Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil inferior a 1,22 m).
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m).
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
Ajudante de condutor de refinação de massa nas empresas dos grupos II e III.
Ajudante de motorista.
Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.
Coordenador de cargas e descargas.
Terceiro-escriturário.
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Ferramenteiro de 2.^a
Fogoeiro de 3.^a
Limador-alisador de 2.^a
Lubrificador de 1.^a
Operador arquivista.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a
Preparador de cola (sacos).
Rectificador mecânico de 3.^a
Serrador.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de 3.^a
Telefonista.
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
Torneiro mecânico de 3.^a
Turbineiro.

B)

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
Ajudante de preparador de banhos para revestimento.
Condutor de refinação de massa nas empresas do grupo IV.
Cozinheiro de 2.^a
Dactilógrafo (2.^o ano).
Entregador de ferramentas.
Estagiário (2.^o ano).
Lubrificador de 2.^a
Praticante metalúrgico (do 2.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
Pré-oficial electricista (do 1.^o ano).
Preparador de matérias-primas.

Grupo 7

A)

Ajudante de amostrista de 2.^a c. c. (1.^o e 2.^o anos).
Ajudante de 2.^a c. c.

Ajudante de maquinista do 5.^o ano (sacos).
Ajudante de electricista (2.^o ano).
Ajudante de fiel de armazém.
Ajudante de fogoeiro (3.^o ano).
Ajudante de preparador de matérias-primas.
Auxiliar de laboratório.
Contínuo.
Dactilógrafo (1.^o ano).
Encarregado de refeitório.
Estagiário (1.^o ano).
Porteiros e guardas.
Praticante (construção civil) (2.^o ano).
Praticante de metalúrgico (1.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
Tirocinante de desenhador (1.^o ano).
Trabalhadores de serviços complementares.

B)

Cozinheiro de 3.^a
Encarregado de pessoal c. c.
Gravador especializado de carimbos c. c.
Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.

Grupo 8

A)

Ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.
Ajudante de fogoeiro (1.^o e 2.^o anos).
Auxiliar ou servente.
Jardineiro.
Servente (construção civil).

B)

Ajudante de maquinista do 4.^o ano (sacos).
Ajudante de electricista (1.^o ano).
Empregado de refeitório.
Gravador de carimbos c. c.
Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.
Operador/saqueiro (sacos).
Operador c. c.
Praticante de construção civil (1.^o ano).
Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissão que não admitem aprendizagem).

C)

Estagiário de cozinheiro.
Servente de limpeza.

Grupo 9

A)

Ajudante c. c.
Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.
Aprendiz (papel e cartão) (17 anos de idade).
Praticante de metalúrgico com 16 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

B)

Ajudante de maquinista do 3.^o ano (sacos).
Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.
Aprendiz (papel e cartão) 16 anos de idade.
Paquete (3.^o e 4.^o anos).

Grupo 10

Ajudante de maquinista dos 1.º e 2.º anos (sacos).
Aprendiz dos 3.º e 4.º anos (sacos).
Paquete (3.º e 4.º anos).

Grupo 11

Aprendiz c. c.
Aprendiz de gravador de carimbos c. c.
Aprendiz (sacos) (1.º e 2.º anos).
Paquete (1.º e 2.º anos).

ANEXO II**Tabela salarial**

Grupos profissionais	Grupo de empresas		
	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	101 500\$00	90 000\$00	—
2-A	92 500\$00	81 500\$00	—
2-B	88 000\$00	78 500\$00	—
3-A	86 000\$00	75 000\$00	—
3-B	79 500\$00	71 000\$00	—
4-A	74 000\$00	64 500\$00	60 000\$00
4-B	71 500\$00	62 000\$00	58 500\$00
5	68 000\$00	59 500\$00	57 000\$00
6-A	65 000\$00	56 700\$00	56 000\$00
6-B	63 000\$00	56 000\$00	55 000\$00
7-A	59 500\$00	52 700\$00	52 700\$00
7-B	57 500\$00	51 500\$00	51 500\$00
8-A	57 300\$00	50 500\$00	50 500\$00
8-B	48 500\$00	44 500\$00	44 500\$00
8-C	46 000\$00	41 000\$00	41 000\$00
9-A	43 000\$00	39 000\$00	39 000\$00
9-B	40 000\$00	35 000\$00	35 000\$00
10	37 000\$00	34 000\$00	34 000\$00
11	36 000\$00	33 500\$00	33 500\$00

1 — Os caixas têm direito a um abono para falhas de 750\$.

2 — Os cobradores têm direito a um abono para falhas de 600\$.

Níveis de qualificação das profissões abrangidas**Quadros médios, nível 2/I**

Chefe de laboratório.
Chefe de manutenção e conservação.
Chefe de produção.
Chefe de serviços administrativos.
Chefe de serviços técnicos c. c.

Quadros médios, nível 2/II

Analista de sistemas.
Chefe de departamento.
Chefe de fabricação.
Contabilista.
Tesoureiro.

Quadros médios, nível 2/III

Desenhador especializado.
Desenhador maquetista especializado.
Desenhador-projectista.
Encarregado-geral c. c.

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa, nível 3

Analista de 1.^a
Chefe de secção.
Chefe de turno.
Chefe de vendas.
Guarda-livros.
Programador.

Profissionais altamente qualificados, nível 4

Correspondente em línguas estrangeiras.
Desenhador de arte final (mais de seis anos).
Desenhador maquetista (mais de seis anos).
Desenhador técnico (mais de seis anos).
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Fogoeiro-encarregado.
Instrumentista.
Oficial principal electricista.
Preparador de trabalho.
Prospector e promotor de vendas.
Secretário da direcção ou administração.
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).

Profissionais qualificados, nível 5/I

Afinador de máquinas.
Analista de 2.^a
Caixa.
Chefe de carimbos (sacos).
Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
Controlador de formatos c. c. (AV).
Controlador de qualidade (metalúrgico).
Encarregado geral nas empresas do grupo III.
Encarregado de higiene e segurança.
Encarregado de turno.
Enfermeiro.
Primeiro-escriturário.
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém (metalúrgico).
Fogoeiro de 1.^a nas empresas do grupo II.
Gravador-chefe de carimbos c. c.
Maquinista de 1.^a (sacos).
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de automóveis.
Montador de cunhos e cortantes c. c.
Motorista de pesados.
Oficial de 1.^a c. c.
Oficial electricista.
Operador de central eléctrica ou termoeléctrica.
Operador mecanográfico.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

Profissionais qualificados, nível 5/II

Amostrista c. c.
Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
Controlador de formatos c. c. (BV).
Desenhador de arte final (três a seis anos).
Desenhador de carimbos de 1.^a (sacos).

Desenhador maquetista (três a seis anos).
 Desenhador técnico (três a seis anos).
 Enfermeiro sem curso de promoção.
 Fogueiro de 1.^a nas empresas dos grupos III e IV.
 Gravador-montador de carimbos de 1.^a (sacos).
 Maquinista de 2.^a (sacos).
 Oficial de 2.^a c. c.
 Preparador ou operador de 1.^a (de laboratório).
 Vendedor (viajante ou praticista).

Profissionais semiqualeificados, nível 6/I

Apontador metalúrgico.
 Auxiliar de enfermagem.
 Caixeiro.
 Carpinteiro.
 Cobrador.
 Condutor de empilhador.
 Condutor de máquinas de acabamento.
 Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
 Condutor de refinação da massa nas empresas dos grupos II e III.
 Coordenador de serviços complementares.
 Controlador da qualidade de papel.
 Cozinheiro de 1.^a
 Desenhador de arte final (até três anos).
 Desenhador de carimbos de 2.^a (sacos).
 Desenhador maquetista (até três anos).
 Desenhador técnico (até três anos).
 Encarregado geral nas empresas do grupo IV.
 Segundo-escriturário.
 Esteno-dactilógrafo.
 Estucador.
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Ferramenteiro de 1.^a
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 2.^a
 Gravador-montador de carimbos de 2.^a (sacos).
 Limador-alisador de 1.^a
 Motorista de ligeiros.
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de quadro.
 Pedreiro.
 Perfurador-verificador.
 Pintor.
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
 Preparador de banhos para revestimentos.
 Preparador ou operador de 2.^a de laboratório.
 Pré-oficial electricista (do 2.^o ano).
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento nas máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m.
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Trolha.

Profissionais semiqualeificados, nível 6/II

Ajudante de 1.^a c. c.
 Ajudante de amostrista de 1.^a c. c.
 Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.
 Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil inferior a 1,22 m).
 Ajudante de condutor de refinação de massa nas empresas dos grupos II e III.

Ajudante de motorista.
 Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.
 Coordenador de cargas e descargas.
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Limador-alisador de 2.^a
 Lubrificador de 1.^a
 Operador arquivista.
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a
 Preparador de cola (sacos).
 Terceiro-escriturário.
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m).
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
 Rectificador mecânico de 3.^a
 Serrador.
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador de 3.^a
 Telefonista.
 Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Turbineiro.

Profissionais semiqualeificados, nível 6/III

Ajudante de preparador de banhos para revestimento.
 Condutor de refinação de massa nas empresas do grupo IV.
 Cozinheiro de 2.^a
 Dactilógrafo (2.^o ano).
 Entregador de ferramentas.
 Estagiário (2.^o ano).
 Lubrificador de 2.^a
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
 Pré-oficial electricista (do 1.^o ano).
 Preparador de matérias-primas.

Profissionais não qualificados, nível 7/I

Ajudante de amostrista de 2.^a c. c. (1.^o e 2.^o anos).
 Ajudante de 2.^a c. c.
 Ajudante de maquinista do 5.^o ano (sacos).
 Ajudante de electricista (2.^o ano).
 Ajudante de fiel de armazém.
 Ajudante de fogueiro (3.^o ano).
 Ajudante de preparador de matérias-primas.
 Auxiliar de laboratório.
 Contínuo.
 Dactilógrafo (1.^o ano).
 Encarregado de refeitório.
 Estagiário (1.^o ano).
 Porteiros e guardas.
 Tirocinante de desenhador (1.^o ano).
 Trabalhadores de serviços complementares.

Profissionais não qualificados, nível 7/II

Cozinheiro de 3.^a
 Encarregado de pessoal c. c.
 Gravador especializado de carimbos c. c.
 Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.

Profissionais não qualificados, nível 7/III

Ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.
Ajudante de fogueiro (1.º e 2.º anos).
Auxiliar ou servente.
Jardineiro.
Servente (construção civil).

Profissionais não qualificados, nível 7/IV

Ajudante de maquinista do 4.º ano (sacos).
Ajudante de electricista (1.º ano).
Embalador (sacos).
Empregado de refeitório.
Gravador de carimbos c. c.
Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.
Operador (sacos).
Operador c. c.
Saqueiro (sacos).

Profissionais não qualificados, nível 7/V

Estagiário de cozinheiro.
Servente de limpeza.

Profissionais não qualificados, nível 7/VI

Ajudante c. c.

Praticantes de produção, nível A3

Ajudante de maquinista do 3.º ano (sacos).
Ajudante de maquinista dos 1.º e 2.º anos (sacos).
Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.
Aprendiz metalúrgico com 16 anos de idade.
Aprendiz dos 3.º e 4.º anos (sacos).
Aprendiz (papel e cartão) — 17 anos de idade.
Aprendiz (papel e cartão) — 16 anos de idade.
Paquete (3.º e 4.º anos).
Praticante (construção civil) — 1.º e 2.º anos.
Praticante de metalúrgico das profissões que admitem aprendizagem (1.º e 2.º anos).
Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissão que não admite aprendizagem).
Praticante de metalúrgico com 16 anos ou mais (de profissão que não admite aprendizagem).

Praticantes de produção, nível A4

Aprendiz c. c.
Aprendiz de gravador de carimbos c. c.
Aprendiz (sacos) (1.º e 2.º anos).
Paquete (1.º e 2.º anos).

Espinho, 30 de Abril de 1998.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 1 de Junho de 1998.

Depositado em 8 de Junho de 1998, a fl. 131 do livro n.º 8, com o n.º 168/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril/Norte) — Alteração salarial e outra.

Alteração ao contrato colectivo de trabalho para as indústrias de pastelaria, confeitaria e biscoitaria, celebrado entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários, Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1979, e sucessivamente alterado pelas publicações no *Boletim*, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 26, de 15 de Julho de 1982, 47, de 22 de Dezembro de 1983, 1, de 8 de Janeiro de 1985, 1, de 8 de Janeiro de 1986, 3, de 22 de Janeiro de 1987, 6, de 15 de Fevereiro de 1988, 8, de 28 de Fevereiro de 1989, 7, de 22 de Fevereiro de 1990, 7, de 22 de Fevereiro de 1991, 6, de 15 de Fevereiro de 1992, 6, de 15 de Fevereiro de 1993, 8, de 28 de Fevereiro de 1994, 10, de 15 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, e 19, de 22 de Maio de 1997.

São alteradas as cláusulas seguintes:

Cláusula 2.^a

Vigência e processo de alteração

1 — (*Mantém-se a actual redacção.*)

2 — (*Mantém-se a actual redacção.*)

3 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra têm eficácia retroactiva e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

ANEXO III

Tabelas salariais

A) Fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre	118 400\$00
Oficial de 1. ^a	106 100\$00
Oficial de 2. ^a	90 600\$00
Oficial de 3. ^a	78 900\$00
Auxiliar do 3.º ano	67 500\$00
Auxiliar do 2.º ano	66 400\$00
Auxiliar do 1.º ano	61 800\$00
Aspirante do 2.º ano	46 800\$00
Aspirante do 1.º ano	46 300\$00

B) Fabrico de biscoitaria

Encarregado	77 200\$00
Oficial de 1. ^a	74 900\$00
Oficial de 2. ^a	71 500\$00
Oficial de 3. ^a	68 600\$00
Auxiliar	61 800\$00
Aspirante do 2.º ano	46 800\$00
Aspirante do 1.º ano	46 300\$00

C) Serviços complementares

Encarregado	69 500\$00
Operário de 1. ^a	66 700\$00
Operário de 2. ^a	65 500\$00
Ajudante do 2. ^o ano	46 800\$00
Ajudante do 1. ^o ano	46 300\$00

Subsídio de alimentação

1 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 350\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

2 — *(Mantém-se a actual redacção.)*

Porto, 10 de Março de 1998.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

Diogo Coelho.

Entrado em 4 de Junho de 1998.

Depositado em 8 de Junho de 1998, a fl. 131 do livro n.º 8, com o n.º 169/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIVEC — Associação Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outra — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas constantes do anexo I, desde que representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no número anterior.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial, anexo III, e o subsídio de refeição, cláusula 36.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1998.

Cláusula 64.^a

Regulamentação em vigor

As matérias que não foram objecto de alterações neste contrato mantêm-se em vigor, com as alterações constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1/78, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 9/79, 22/80, 28/81, 41/82, 41/83, 46/84, 46/85, 46/86, 46/87, 46/88, 45/89, 44/90, 17/92, 14/94, 14/95, 14/96 e 17/97.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	128 500\$00
B	Chefe de departamento Chefe de serviços Contabilista Técnico de contas Analista de sistemas	120 600\$00
C	Chefe de secção Programador de informática Tesoureiro Guarda-livros	111 700\$00
D	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico	104 000\$00
E	Primeiro-escriturário Operador de computador de 1. ^a Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	101 100\$00
F	Segundo-escriturário Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador Operador de registo de dados de 1. ^a Cobrador	87 500\$00
G	Estagiário (operador de computador) ... Terceiro-escriturário Operador de registo de dados de 2. ^a Dactilógrafo Recepcionista Telefonista	79 100\$00
H	Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (escriturário do 3. ^o ano) Contínuo (com 21 ou mais anos)	66 100\$00
I	Estagiário (escriturário do 2. ^o ano) Estagiário Dactilógrafo	59 500\$00
J	Estagiário (escriturário do 1. ^o ano)	55 000\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
L	Contínuo (dos 18 aos 21 anos) Servente de limpeza	53 300\$00
M	Paquete (até 18 anos)	44 175\$00

Porto, 5 de Março de 1998.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:
(Assinatura ilegível.)

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

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
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;
STECALH — 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;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Lisboa, 5 de Maio de 1998.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Junho de 1998.

Depositado em 8 de Junho de 1998, a fl. 131 do livro n.º 8, com o n.º 179/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro 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 CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e Regiões Autónomas representadas pela associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer dos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade e possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e das habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

.....

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 —

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem o seguinte período de aprendizagem:

a) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses;
.....

Cláusula 30.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 530\$ por cada dia de trabalho efectivo.

.....

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
1	136 800\$00
2	108 300\$00
3	104 800\$00
4	103 000\$00
5	99 400\$00
6	97 800\$00
7	96 500\$00
8	95 000\$00
9	92 800\$00
10	91 600\$00
11	89 700\$00
12	86 400\$00
13	85 200\$00
14	83 300\$00
15	81 400\$00
16	79 600\$00
17	77 300\$00

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

- 1.º ano — 44 200\$;
- 2.º ano — 47 320\$;
- 3.º ano — 56 200\$.

Praticante montador de aquários — 48 650\$.

Aprendiz geral:

- Com 16 anos — 43 500\$;
- Com 17 anos — 44 180\$.

Praticante metalúrgico:

- 1.º ano — 48 700\$;
- 2.º ano — 53 510\$.

Pré-oficial

De colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dou-rador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo:

- 1.º ano — 73 400\$;
- 2.º ano — 83 600\$.

De polidor de vidro plano:

- 1.º ano — 68 700\$;
- 2.º ano — 78 200\$.

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

- 1.º ano — 66 130\$;
- 2.º ano — 76 450\$.

De montador de aquários:

- 1.º ano — 59 480\$;
- 2.º ano — 68 780\$.

De colocador de vidro auto — 83 600\$.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão:

- Com 16 anos — 43 500\$.
- Com 17 anos — 44 210\$.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — 45 830\$;
- 2.º ano — 51 000\$;
- 3.º ano — 60 300\$.

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista

Pré-oficial:

- 1.º ano — 73 400\$;
- 2.º ano — 83 550\$.

Ajudante:

- 1.º ano — 48 650\$;
- 2.º ano — 53 700\$.

Aprendiz:

- 1.º/2.º ano — 43 500\$;
- 3.º ano — 44 210\$.

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

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 3270\$.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1998.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — 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 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, *Vitor Pereira*.

Entrado em 20 de Maio de 1998.

Depositado em 15 de Junho de 1998, a fl. 135 do livro n.º 8, com o n.º 175/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção.

CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagem, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda de distribuição de gás inscritas nas associações patronais signatárias e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das referidas empresas e representados pelas associações outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1 —
- 2 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias produzirão efeitos a 1 de Fevereiro de 1998.
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo.

3 — Contudo, o intervalo de descanso dos trabalhadores administrativos não pode ser inferior a uma hora.

4 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

5 — Trinta dias após a assinatura deste contrato, serão considerados nulos e de nenhum efeito os horários que não estejam elaborados de harmonia com o que nele se contém.

Cláusula 19.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber da empresa um subsídio no valor de 110\$ por cada dia completo de trabalho.

2 —

3 —

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 —

2 —

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula $N \times 5900\$$, sendo N os dias efectivos de deslocações.

4 —

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas de transporte e alimentação efectuadas em serviço, mediante a representação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 300\$;
Almoço ou jantar — 1420\$;
Dormida — 3850\$.

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 —

ANEXO

Tabela salarial

A	98 850\$00
B	94 900\$00
C	87 500\$00
D	80 050\$00
E	77 850\$00
F	72 600\$00
G	70 350\$00
H	66 850\$00
I	64 950\$00
J	62 100\$00
L	59 650\$00
M	51 650\$00
N	(a) 44 200\$00
O	(a) 44 200\$00

(a) Salário mínimo nacional.

Porto, 21 de Março de 1998.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias; Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 16 de Março de 1998. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 3 de Junho de 1998.

Depositado em 9 de Junho de 1998, a fl. 132 do livro n.º 8, com o n.º 174/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}, e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência e aplicação das tabelas

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho suplementar

.....

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de 8410\$ por cada um destes dias.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

Três turnos rotativos — acréscimo de 18,0%;
Dois turnos rotativos — acréscimo de 15,0%;
Laboração contínua — acréscimo de 22,5%.

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 640\$ por dia de trabalho prestado, nos termos do n.º 1.

Cláusula 34.^a

Direitos especiais

.....

3 —

a) Ao pagamento, mediante factura de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local para onde foram contratados, até ao máximo de 540\$ por pequeno-almoço ou ceia e de 1560\$ por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição.

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

.....

f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 3 000 000\$ enquanto estiver na situação de deslocado.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
00	219 450\$00
01	182 850\$00
1	152 400\$00
2	126 700\$00
3	120 900\$00
4	118 750\$00
5	112 500\$00
6	109 400\$00
7	103 150\$00
8	100 900\$00
9	99 300\$00
10	95 400\$00
11	93 000\$00
12	91 000\$00
13	87 000\$00
14	86 050\$00
15	71 900\$00
16	71 650\$00
17	65 350\$00
18	61 050\$00
19	58 900\$00
20	48 950\$00
21	48 150\$00
22	47 200\$00

Aumento mínimo

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção ser-lhes-á garantido um aumento mínimo na tabela salarial de 3,5%.

Marinha Grande, 6 de Fevereiro de 1998.

Pelas empresas:

NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

VILABO — Vidros de Laboratório, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Manuel Castro Peixoto, L.^{da}:

(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 da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 20 de Maio de 1998.

Depositado em 9 de Junho de 1998, a fl. 132 do livro n.º 8, com o n.º 172/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se a sua vigência até à publicação de novo acordo.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 — Salvo nos casos previstos na lei, o presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

4 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

5 — A resposta por escrito e respectiva fundamentação será enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta ou do termo do respectivo prazo, se esta não existir.

- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Executar com zelo e diligência as funções que lhe forem confiadas no âmbito do objecto do seu contrato de trabalho;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízos para a empresa, devendo o responsável da instalação tomar as providências necessárias para a sua substituição no mais curto espaço de tempo;
- o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias ao órgão de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde, segurança no trabalho e prevenção de doenças;
- d) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria profissional, nível, classe ou grau e regime de trabalho;
- e) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas

de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;

- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- g) Promover acções de formação para os trabalhadores, quer no campo da segurança e higiene no trabalho, quer as adequadas ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas competências profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado conforme as disposições legais;
- h) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Prestar aos sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- j) Facilitar a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- l) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;
- m) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador; ou mudá-lo para categoria profissional de nível inferior ou baixar-lhe a classe ou grau, salvo nos casos previstos no AE;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.^a;
- d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- h) Adoptar conduta intencional para, por forma directa ou indirecta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles trabalham.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 71.^a

3 — Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, quando se trate de transferência individual.

6 — Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, quando se trate de transferência individual.

7 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transportes do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

8 — No caso da transferência e durante 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador, sem perda de remuneração até 4 dias úteis, tempo para regularizar a sua situação habitacional, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

9 — Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

Cláusula 8.^a

Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

3 — Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

5 — A empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua actividade e telefone com acesso ao exterior.

6 — Aos dirigentes sindicais não pertencentes à empresa é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, e ficando sujeitos aos regulamentos de controlo de visitantes e de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos na cláusula 11.^a, é determinado da forma seguinte:

- Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

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

representando o n o número de trabalhadores da empresa.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 10.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação do delegado sindical, da comissão sindical, da comissão intersindical, ou de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para os plenários ou reuniões convocados pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

4 — As reuniões previstas nos números anteriores só poderão ser convocadas:

- Pela comissão sindical, quando se trate do conjunto de trabalhadores representados por um dos sindicatos outorgantes do AE;
- Pela comissão intersindical, quando se trate do conjunto de trabalhadores representados por mais de um dos sindicatos outorgantes do AE.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

Quando devido à urgência não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência deve do facto ser dado conhecimento à empresa com a antecedência possível.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

7 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE bem como as respectivas comissões sindicais poderão reunir com a direcção ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1 — Cada um dos delegados sindicais previstos no n.º 1 da cláusula 9.^a dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de noventa e seis horas anuais.

2 — Para o exercício da sua função, os membros da direcção das associações sindicais beneficiam do crédito de cinco dias por mês.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos n.ºs 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo. A empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a direcção ou negociação do AE.

4 — No exercício das suas funções os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de um dia, salvo caso de força maior.

6 — No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à empresa, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

7 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para o exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto neste AE, contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 12.^a

Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

3 — O número máximo de membros da comissão de trabalhadores é o definido na lei, tendo cada um dos membros um crédito de quarenta horas mensais para o exercício da sua actividade, consideradas como tempo de serviço efectivo.

4 — No exercício das suas funções os membros da comissão de trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídos pela lei aos delegados sindicais.

6 — A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, a título permanente, as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei, suportando também as despesas de expediente e de economato, bem como as despesas de deslocação no exercício das suas funções, nos termos de instrução de serviço sobre deslocações em serviço.

Cláusula 13.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na lei, devendo a empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2 — A comissão de trabalhadores reúne com a direcção uma vez por mês ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respectivas actas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 14.^a

Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2 — A empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3 — A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

5 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Preâmbulo

No pressuposto de que a LUSOSIDER adoptará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela competência dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela actividade global da empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas, é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspectos da actividade profissional, a adopção de uma lógica de competência e a interacção permanente entre uma formação qualificante e uma organização valorizante constituirão pilares da definição de uma nova política de classificação e carreiras profissionais da empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes sempre que necessário.

Cláusula 15.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

3 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores, em princípio, de categoria profissional (hierárquica ou tec-

nicamente familiar), grau ou classe imediatamente inferiores, desde que reúnam as competências necessárias para o seu desempenho, podendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade de empresa nas condições mencionadas.

4 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a actividade profissional a que se destina.

5 — Na altura da admissão, a empresa prestará ao trabalhador informações relativas ao conteúdo deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento onde conste, nomeadamente, a data de início do contrato, categoria profissional, local de trabalho, período normal de trabalho diário e semanal, valor da remuneração mensal e o direito a férias.

6 — Todo o trabalhador contratado pela empresa fica coberto pela apólice de seguro de acidentes de trabalho, sendo também considerados na apólice os acidentes que ocorrerem no itinerário do trabalhador de casa para o seu local de trabalho, ou deste para casa.

Cláusula 16.^a

Contratos a termo

1 — A contratação a termo só pode ser celebrada nos casos de carácter excepcional ou temporário e não poderá ser utilizada pela empresa senão nos casos abaixo indicados, de modo que sejam preservadas as garantias ligadas aos contratos sem termo, designadamente a estabilidade ou relação contratual:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Lançamento de uma actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um sector ou estabelecimento;
- e) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — O prazo dos contratos de trabalho referidos no número anterior será em regra de seis meses só podendo ser inferior nos casos previstos nas alíneas a) e c).

3 — Os trabalhadores contratados a termo certo têm os mesmos direitos, deveres e regalias dos trabalhadores efectivos, com a proporcionalidade decorrente do prazo do contrato, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas. Durante a vigência do contrato terão em princípio preferência no caso de admissão em regime de contrato sem termo.

4 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome e residência dos contraentes;
- b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;

- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

5 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, assinatura das partes, o nome ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

6 — A renovação de um contrato a termo certo só pode efectuar-se por duas vezes e a sua duração máxima será de três anos consecutivos. A ultrapassagem destes limites dá ao trabalhador, em qualquer dos casos, o direito de passar a efectivo, contando-se a sua antiguidade desde o início da prestação do trabalho.

7 — Durante os primeiros 15 dias de vigência qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa. O período experimental será de 30 dias, quando o prazo do contrato for superior a 6 meses.

8 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

9 — A empresa dará conhecimento à comissão de trabalhadores da celebração de contratos a termo, bem como da respectiva justificação.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- 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 e direcção.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso 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, sendo, em qualquer caso, garantido o direito à retribuição correspondente ao trabalho efectuado.

Cláusula 18.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto no clausulado deste AE, entende-se por:

- a) Tarefa — acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;
- b) Função — conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de um modo

semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;

- c) Profissão ou categoria profissional — define a função ou conjunto de tarefas que o trabalhador desempenha na empresa, nos termos deste AE e de acordo com os anexos I e II;
- d) Posto de trabalho — conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- e) Classe ou grau — é o posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão definido pela maior ou menor competência e experiência profissional;
- f) Carreira profissional — é a sucessão de classes ou graus que o trabalhador percorre dentro da sua profissão ou categoria profissional, bem como a evolução e respectivo percurso noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

Cláusula 19.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador da empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes dos anexos I e II deste AE, nos quais se indicam as funções predominantes, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das neles previstas.

2 — As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura profissional, no anexo III, tendo por base as exigências das funções desempenhadas, os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3 — O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

4 — A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efectiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5 — Cada nível é constituído por um ou mais subníveis, conforme tabela salarial no anexo IV.

6 — O enquadramento dos trabalhadores em cada nível tem em conta as funções efectivamente desempenhadas e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 20.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A empresa poderá encarregar o trabalhador, mediante o seu acordo, do desempenho de outras tarefas não compreendidas na sua profissão, que se manterá

como actividade principal e desde que tenha qualificação e capacidade para o seu desempenho, não podendo daí resultar qualquer desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

3 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

No que respeita ao acréscimo de remuneração que porventura exista, será o mesmo igual à diferença entre a remuneração mensal do trabalhador e a remuneração que receberia se lhe fosse atribuída a categoria profissional, grau, ou classe dos serviços temporariamente desempenhados.

5 — Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros directamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respectiva instalação.

6 — Quando o trabalhador, com regularidade, exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais receberá a retribuição mais elevada.

Cláusula 21.^a

Carreira profissional

1 — Constitui carreira profissional do trabalhador:

- a) Promoção — é a passagem à classe ou grau superior dentro da mesma categoria ou profissão ou a mudança para outra categoria a que corresponda retribuição mais elevada ou integre níveis de remuneração mais favoráveis;
- b) Progressão — é a evolução para o(s) subnível(eis) dentro de cada nível.

No respeito pelo princípio constitucional de para trabalho igual salário igual.

2 — As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:

a) Conduz:

A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efectivamente exercidas;

A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências a retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional;

b) Implica:

Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas

asseguradas através de acções de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional; Que a empresa adapte a sua organização com esse objectivo;

- c) Impõe que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;

Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências;

Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando activamente nas acções de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

3 — Sem prejuízo dos critérios específicos referidos nos números seguintes desta cláusula, as promoções dos trabalhadores dentro da mesma categoria profissional ou as progressões para o subnível verificam-se sob proposta da hierarquia, tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

4 — Os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam enquadradas nos níveis 2 a 4, que permaneçam no exercício das suas funções no máximo dois ou três anos, respectivamente, na 3.^a ou 2.^a classes da sua categoria, serão promovidos de imediato à classe seguinte, salvo se a empresa, até cinco dias antes da data em que completem aqueles prazos, comprovar fundamentadamente por escrito a inaptidão profissional do trabalhador para o acesso à classe e nível seguintes.

5 — Aos trabalhadores interessados, a contar da data em que completem dois ou três anos de permanência na classe, conforme os casos, assiste o direito de reclamação perante a chefia, podendo requerer exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho, que será efectuado por um júri composto de dois elementos, um em representação da empresa e outro em representação do trabalhador.

6 — Se as conclusões do júri forem favoráveis ao trabalhador, os efeitos da promoção reportar-se-ão à data em que se perfizerem os dois ou três anos de permanência nas classes referidas no n.º 4.

7 — Se as conclusões do júri não forem favoráveis ao trabalhador, este permanecerá até um ano na classe em que se encontrava, aplicando-se ao fim desse período o disposto no n.º 4.

8 — Os trabalhadores de 1.^a classe que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenhem predominantemente as funções mais complexas da sua profissão evoluem para principal.

Idêntico critério é aplicável ao operador siderúrgico principal para a sua evolução ao nível mais elevado da profissão.

9 — Para as categorias sem classes posicionadas nos níveis 1 a 5 ou para aquelas cuja 1.^a classe se situa

nos mesmos níveis, a progressão para o subnível processa-se ao fim de 18 meses de exercício efectivo de funções.

10 — A 3.^a classe das categorias de técnicos dos níveis 5 e 7 destina-se à admissão do exterior ou a promoção. Nos casos de promoção, a permanência naquela classe não poderá ser superior a um ano.

Caso o profissional já se encontre naquele nível salarial ser-lhe-á atribuída a 2.^a classe.

11 — Os graus I-A (bacharéis) e I dos técnicos superiores consideram-se como base de formação para técnicos recém-formados e sem experiência anterior, devendo a primeira evolução ao grau seguinte verificar-se após o prazo de um ano.

12 — Os graus I e II correspondem ao desempenho de funções com autonomia limitada pela supervisão directa de técnico de nível superior.

Não exercem responsabilidades hierárquicas permanentes mas podem coordenar e orientar funcionalmente outros profissionais.

13 — A evolução dos técnicos superiores nos graus seguintes corresponderá ou a uma especialização progressivamente mais avançada ou a um alargamento de tipo horizontal caracterizado, por uma maior intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma componente hierárquica.

Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efectiva capacidade pessoal, em maior competência profissional, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 23.^a

Definições

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

Por período normal de trabalho diário entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

2 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

3 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

5 — Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

6 — Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efectivo.

7 — O regime de isenção de horário de trabalho subordina-se ao legalmente consignado.

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1 — O período semanal normal de trabalho na empresa é de quarenta horas para todos os trabalhadores, sendo distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, para o regime de horário normal.

2 — O período de trabalho diário tem a duração máxima de oito horas, salvo nos casos de regime de horário flexível.

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

1 — Sem prejuízo do regime especial de trabalho por turnos, 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.

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados ou decorrer de horário em vigor.

3 — No regime de turnos haverá obrigatoriamente um intervalo de trinta minutos para refeição, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho. Se o trabalhador tiver de permanecer ininterruptamente no seu posto de trabalho, receberá um complemento de remuneração igual ao valor de meia hora de trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Elaboração de horários

1 — Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

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

3 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 27.^a

Controlo de presenças

1 — É obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário

2 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída não será feito desconto na sua remuneração, desde que comprove, devidamente, a sua presença no trabalho às horas normais nas quarenta e oito horas úteis seguintes à notificação do órgão de pessoal, salvo caso de força maior.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar — Definição e condições

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

2 — Compete à empresa a eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis, não podendo ser ultrapassados os limites de duas horas diárias e duzentas horas anuais por trabalhador; ou na eminência de prejuízos graves ou desde que se verifiquem casos de força maior devidamente justificados.

4 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido pelo menos onze horas.

5 — O trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho efectuado por trabalhadores em regime de horário normal e terminado a partir das 2 horas e 30 minutos dá direito a não trabalhar nesse dia.

6 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2 — A empresa, fundamentadamente, apresentará à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais, que deverão emitir parecer, que será tido em atenção, projecto de horário em regime de turno e sua necessidade.

3 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com excepção daqueles que já o venham prestando.

5 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, só poderão ser passados de novo para regime de turnos mediante o seu acordo.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 — Os horários de turnos a praticar na empresa deverão corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo excepcionalmente ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
- b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente nocturno e em que um dos dias de folga é sempre ao domingo.

8 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

9 — A empresa poderá mudar temporariamente qualquer trabalhador integrado no regime de turnos, de horário ou de letra desde que este dê o seu acordo. Todavia, em casos excepcionais e devidamente justificados que afectem a laboração da empresa, esta poderá mudar o trabalhador desde que este não apresente como justificação de não concordância motivos graves que perturbem a sua vida pessoal ou familiar.

10 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente de horário ou de letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

11 — Os trabalhadores mudados nas situações dos n.ºs 9 e 10 têm direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do seu horário ou letra até à próxima folga, salvo se a mudança se verificar após o gozo de folga.

Têm ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança, e a uma folga longa no máximo de quatro em quatro semanas.

12 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o poderá fazer após ter sido gozada a folga do fim de semana e sem que seja afectado o número de horas dessa folga.

13 — Com o conhecimento e assentimento prévio da empresa, são permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos.

Consideram-se compreendidas no período normal de trabalho as horas suplementares que um trabalhador no seu interesse e a seu pedido prestar.

Integram-se neste número as mudanças de letra que resultem do interesse do trabalhador.

14 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas, sem prejuízo da retribuição devida, e sem que a redução do período de trabalho que isto implica prejudique a retribuição.

15 — Desde que não existam meios de transporte público colectivos, a empresa obriga-se a assegurar e a pagar o transporte de e para a residência dos trabalhadores em regime de turnos que prestem trabalho suplementar no período compreendido entre as 20 horas e as 8 horas.

16 — Para efeitos deste acordo, considera-se:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

17 — A empresa deverá, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural, que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos, de trabalhar em regime de turnos.

18 — A empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

Cláusula 30.^a

Regime de turnos — Conceitos gerais

Em regime de turnos entende-se por:

- a) Período semanal de trabalho — o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) Ciclo de horário — o conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) Período de descanso semanal — o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

- f) Dia útil — o dia que no respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido na cláusula 36.^a

Cláusula 31.^a

Trabalhador-estudante

1 — Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os cursos ou estágios não abrangidos pelo n.º 1 serão submetidos à consideração da empresa.

3 — A empresa, nos termos da lei, concederá o estatuto de trabalhador-estudante aos trabalhadores que o solicitem.

4 — O trabalhador-estudante que, ao serviço da empresa, complete o seu curso será preferencialmente colocado em postos de trabalho compatíveis a preencher e as suas novas competências serão factor de avaliação positiva na definição do seu percurso profissional.

Cláusula 32.^a

Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4 — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1 % do salário médio geral da empresa, por cada período de prevenção.

Quando não complete o período referido por facto imputável ao trabalhador, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

5 — Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

6 — O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

7 — Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

8 — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, no caso de não existirem meios de transporte públicos colectivos disponíveis, a transporte para deslocações do local em que se encontrem até ao local de trabalho e regresso ao primeiro ou à sua residência.

9 — O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho onze horas depois de terminada a sua intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

10 — Aos trabalhadores que se mantenham durante uma semana, incluindo os dias de descanso semanal, em regime de prevenção é concedido um dia de folga, a gozar em qualquer dia da semana seguinte, independentemente de terem ou não trabalhado nos referidos dias de descanso semanal.

11 — A empresa compromete-se, durante a vigência do AE, a estudar os meios necessários que levem à eliminação do serviço de prevenção.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 33.^a

Princípios gerais

1 — As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A empresa deve proporcionar às mulheres e menores condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas

3 — Em identidade de tarefas e qualificação, não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

Cláusula 34.^a

Direitos das mulheres trabalhadoras

1 — Além das disposições legais sobre condições de higiene e segurança e trabalho nocturno, são assegurados às mulheres trabalhadoras, nomeadamente, os seguintes direitos, no âmbito da protecção da maternidade:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até final do período de amamentação tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado;
- b) Licença de maternidade durante 98 dias consecutivos, dos quais 60 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto;
- c) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;
- d) Interromper a licença no período a seguir ao parto, em caso de hospitalização da mãe ou da criança, até à data em que cesse o internamento e de a retomar a partir de então até final do período;

- e) Licença por período até 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto, de acordo com prescrição médica;
- f) No período de gravidez, dispensa de trabalho pelo tempo necessário para consultas pré-natais;
- g) Para a alimentação dos filhos, dispensa do trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros 12 meses após o parto. Se a mulher trabalhadora o desejar poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho.

2 — As licenças e dispensas previstas no n.º 1 não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho. No caso das alíneas b), c), d) e e), aplica-se o disposto na cláusula 92.^a

3 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a) a f) do n.º 1 no prazo máximo de 5 dias, após dele terem tido conhecimento. No caso da alínea g), a trabalhadora deverá informar a empresa com a antecedência de 10 dias.

4 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, sem necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

5 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substâncias tóxicas e corrosivos ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate de pessoal especializado em trabalho de síntese e análise laboratorial.

Cláusula 35.^a

Trabalho de menores — Princípios gerais

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — Deverá igualmente a empresa, na medida das suas possibilidades, exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como colaborar na acção que, nos mesmos sentidos, o Estado desenvolver através dos serviços próprios em conjunção com as empresas.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios:

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

Além dos previstos no parágrafo anterior, serão concedidos pela empresa os seguintes feriados:

Feriado municipal do Seixal;
Terça-feira de Carnaval.

2 — O dia 24 de Dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores. Por proposta da empresa, este dia poderá ser observado no dia 26 de Dezembro ou no dia 2 de Janeiro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

3 — A empresa obriga-se a reduzir a laboração nos dias feriados, nomeadamente nos seguintes dias:

1 de Maio;
25 de Dezembro.

4 — O trabalho prestado em Domingo de Páscoa será remunerado em termos equivalentes a dia feriado, reduzindo-se a laboração ao mínimo possível.

Cláusula 38.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato, salvo no ano de admissão, de acordo com o seguinte:

- a) Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 1.º semestre, o direito a férias só se adquire após um período de 60 dias de trabalho efectivo, com a duração prevista no n.º 2 da cláusula 39.^a;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 — Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 4 conta-se para todos os efeitos como tempo de serviço, nomeadamente para o de passagem a trabalhador permanente.

6 — Para efeitos do n.º 4, na determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 39.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a gozar 22 dias úteis de férias.

2 — Quando o início de prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano.

3 — As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente em dois períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de dois e desde que salvaguardado no mínimo um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

5 — De acordo com as necessidades de programação, a empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos seguintes termos:

- a) Durante pelos menos 15 dias consecutivos, entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Interrupção das férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 42.^a

Cláusula 41.^a

Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores e da Madeira, quando aí pretendam gozá-las;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, residentes no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 42.^a

Marcação de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias ouvindo a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias anual.

4 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 43.^a

Exercício de outra actividade durante férias

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 44.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

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

2 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da lei e do AE, nas situações de licença por maternidade, paternidade ou adopção.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias no ano seguinte ao das faltas, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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 terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria 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 de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Faltas — Noção

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 50.^a

Faltas por atraso

1 — Os atrasos devem ser sempre justificados em rectificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo não ser remunerada.

3 — Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos, a empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade do período normal, considerando essa parte como falta injustificada.

5 — São irrelevantes os atrasos justificados até quinze minutos, seis vezes por mês.

Cláusula 51.^a

Desconto das horas de falta

As horas de falta não remuneradas serão descontadas na base da fórmula seguinte:

Remuneração base mensal

210

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastritos, madrastas e enteados, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus ou irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, ou de representante dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) As que decorrem do estatuto de trabalhador-estudante;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente ou as decorrentes de licença por maternidade, paternidade ou adopção, nos termos da lei;
- g) As dadas pelo tempo indispensável à marcação, comparência a consultas médicas, tratamentos ou a exames necessários, nomeadamente meios complementares de diagnóstico, no âmbito da medicina do trabalho ou outras devidamente justificadas;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente cataclismos, inundações, tempestades ou situações semelhantes e de atrasos de transportes;
- i) As motivadas pelo dever de cumprimento de obrigações legais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou dos parentes e afins na linha recta, se neste caso não existir outra pessoa do agregado familiar disponível e capaz de prestar a assistência, em caso de doença, acidente ou outros casos de força maior num máximo de 30 dias em cada ano civil.
Em caso de hospitalização de filho menor de 10 anos, a duração da falta pode estender-se ao período em que aquela durar;
- l) As motivadas por doação de sangue, não compensada monetariamente, e efectuada de urgência, quando o trabalhador se encontre inscrito em qualquer estabelecimento hospitalar ou, quando não inscrito, a doação se faça em benefício de familiares ou outras pessoas, durante dois dias consecutivos contando-se o da doação;
- m) Durante o dia da doação de sangue não compensada monetariamente, quando esta não revista carácter de urgência, devendo ser programada com a empresa;
- n) O pai pode faltar até 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 15 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- o) As prévia ou as posteriormente autorizadas pela empresa;
- p) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes, ou por virtude de serviço no respectivo quartel, desde que, nesta segunda hipótese, a empresa, caso a caso, previamente as considere justificadas;

- q) As faltas originadas por detenção preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial transitada em julgado.

3 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares, as faltas serão dadas a partir do dia em que aquele tiver conhecimento do óbito, desde que esse conhecimento não tenha lugar além de cinco dias após o evento, caso em que tal direito caducará.

4 — Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

5 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 53.^a

Dispensas

Em cada ano civil a empresa concederá a cada trabalhador um número de horas remuneradas, correspondente a seis dias de trabalho de dispensas que, salvo casos atendíveis, não poderão ultrapassar o equivalente a dois dias por mês, para serem utilizadas nos assuntos da sua vida particular, sem necessidade de justificação, embora deva comunicar o pedido de dispensa nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 54.^a

Em casos devidamente justificados a empresa poderá alterar total ou parcialmente o período de dispensa pedido, através de negociação com o trabalhador.

Cláusula 54.^a

Comunicação sobre as faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, em rectificação de ponto, à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as seguintes faltas da cláusula n.º 52.^a, n.º 2, quanto à retribuição:

- a) Casos previstos na alínea d), na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) Casos das alíneas f) e q);
- c) Casos da alínea j), sempre que haja direito a subsídio da segurança social;

- d) Casos das alíneas i) e p), sempre que os trabalhadores sejam recompensados em montante equivalente à da retribuição, pelos indivíduos ou entidades a quem foram prestados os serviços.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, não sendo o período de tempo correspondente contado para efeitos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia intercalar a um descanso semanal, folga ou feriado, serão considerados como períodos de ausência, só para efeitos de retribuição e de desconto na antiguidade, o dia que antecede e o que se segue a essa mesma falta.

3 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia que anteceda ou se siga a um descanso semanal, folga ou feriado, será também considerado como período de ausência, só para efeito de perda de retribuição e desconto na antiguidade, o dia que antecede ou o que segue a essa mesma falta.

4 — Incorre em infracção disciplinar o trabalhador que faltar três dias completos consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano, sem qualquer justificação nos termos deste AE ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 57.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a segurança social.

5 — Após a cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à empresa, logo que possível, (máximo de 15 dias) para retomar o serviço, sob pena de incorrer em abandono do trabalho.

Cláusula 58.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para rescisão do contrato.

2 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 59.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar, através da direcção e ou hierarquias.

3 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela empresa.

Cláusula 60.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Salvo quando os elementos essenciais da infracção sejam do conhecimento directo da pessoa competente para o exercício da acção disciplinar, esta inicia-se por um inquérito preliminar que obedecerá ao seguinte:

- a) Verificação dos elementos que indiquem a prática da infracção pelo presumível infractor;
- b) As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados;
- c) Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos;
- d) Os elementos recolhidos e o relatório não podem servir de base à decisão condenatória;
- e) Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar à sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

3 — Se o processo houver de prosseguir, o instrutor efectuará as diligências de recolha dos elementos de

prova de culpa, com indicação do infractor, dos factos imputados, das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova, as quais serão remetidas ao presumível infractor em carta registada com aviso de recepção, enviando cópia à comissão de trabalhadores e ao sindicato se for um delegado ou dirigente sindical.

4 — A empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, não podendo, contudo, impedi-lo de entrar na empresa a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

5 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções. Também não impede a sua entrada na empresa a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

6 — No prazo de 7 dias úteis, a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e indicar o rol de testemunhas e mais meios de prova de que se queira servir.

7 — Quando se torne necessário a um adequado exercício de direito de defesa, poderá eventualmente ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

8 — São asseguradas ao arguido as seguintes garantias:

- a) Ser ouvido no decurso do inquérito preliminar;
- b) Ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Serem inquiridas as testemunhas por ele indicadas, que não devem exceder no seu total 10, nem 3 por cada facto;
- d) Entrega de cópia integral do processo, quando estiver completo, à comissão de trabalhadores e comissão sindical, que se devem pronunciar no prazo de 7 dias úteis a contar do momento em que a cópia seja recebida;
- e) A decisão da direcção ou de quem for por ela delegado ponderará todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas na alínea anterior que se tiveram pronunciado, e só poderá ser fundamentada nos factos constantes da nota de culpa que estejam provados;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só será proferida após o decurso de 5 dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d), dispondo a empresa, após tal prazo, 30 dias para proferir a decisão que por escrito devidamente fundamentada será comunicada ao trabalhador, comissão de trabalhadores e respectivo sindicato.

9 — A falta de observância das formalidades estabelecidas nas alíneas a), c), d), e) e f) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

10 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 71.^a

11 — Após a acusação, o processo deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias, salvo se a complexidade do mesmo exigir prazo mais dilatado.

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e aos aspectos positivos do comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades prescritas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinem.

5 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, bem como toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou atenuar o grau de culpa.

6 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 62.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

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

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à sua notificação ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Registo de sanções

1 — A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares, mencionando os dados que identifiquem o trabalhador e caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção disciplinar aplicada.

2 — Os registos deverão ser facultados ao trabalhador interessado e às entidades legalmente competentes sempre que o requeiram.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente por si ou pelo sindicato respectivo, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da cláusula 4.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de Segurança Social ou outras que representam os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3 — Presume-se abusivo o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, salvo com justa causa.

Cláusula 65.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da que for devida nos termos do n.º 3 da cláusula 71.^a sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos do n.º 2 da cláusula 71.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento, a indemnização correspondente à retribuição de um ano se outra superior não lhe for devida.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido por justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

Cláusula 67.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato tenha prazo ou não, devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

2 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

3 — No prazo de dois dias úteis a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício das suas funções.

Cláusula 68.^a

Causas da caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei e neste AE, nomeadamente:

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

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

3 — A expressão «conheçam ou devam conhecer» constante do número anterior é interpretada como conhecimento de existência das situações que podem originar a impossibilidade.

Cláusula 69.^a

Forma de apreciação de justa causa

Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido

juntos, consoante os casos, pela comissão de trabalhadores ou associação sindical, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

Cláusula 70.^a

Justa causa de despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, por motivos políticos, ideológicos, religiosos e pelo exercício da actividade sindical.

2 — Compete à empresa a prova de justa causa invocada para despedimento.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios para a empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho, na suposição de que estavam reunidas as condições necessárias ao seu cumprimento;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias e outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, sobre os membros dos órgãos sociais ou seus representantes;
- i) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- j) Redução anormal da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- l) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima para os efeitos da alínea a) do número anterior a recusa de execução de tarefas que não façam parte do objecto do contrato de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE.

6 — Não se considera redução anormal de produtividade para os efeitos da alínea l) do n.º 4 a resultante de incapacidade por acidente ou doença, ou de reconversão nos termos do AE.

Cláusula 71.^a

Efeitos da ilicitude

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a ilicitude do despedimento, a qual só pode ser declarada pelo tribunal.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito ao valor das retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, com as eventuais deduções previstas na lei, bem como a reintegração na empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização, calculada nos termos seguintes:

- a) O correspondente a um mês de remuneração base mensal por cada ano ou fracção, se o trabalhador tiver menos de 15 anos de serviço.
- b) O correspondente a mês e meio (1,5) de remuneração base mensal por cada ano ou fracção, se o trabalhador tiver mais de 15 e menos de 25 anos de serviço;
- c) O correspondente a dois meses de remuneração base mensal por cada ano ou fracção, se o trabalhador tiver 25 ou mais anos de serviço.

Cláusula 72.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses, o qual será reduzido para um mês, no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

2 — Não cumprindo total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, o trabalhador pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração base mensal correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 73.^a

Abandono de trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhado de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a empresa tenha recebido qualquer comunicação justificativa do motivo de ausência. Ressalva-se a prova pelo trabalhador da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação de ausência atempada.

3 — O abandono do trabalho vale como rescisão unilateral do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a empresa, de acordo com o n.º 2 da cláusula 72.^a

4 — A cessação do contrato só é invocável pela empresa após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 74.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador, sem observância de aviso prévio, nomeadamente, as situações seguintes:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à sua honra ou dignidade e integridade física puníveis por lei.

2 — A cessação do contrato, nos termos do n.º 1 antecedente, confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula 71.^a

3 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa, o trabalhador comunicará à empresa a sua intenção por escrito e de forma inequívoca.

Cláusula 75.^a

Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho promovida pela empresa e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos cinco trabalhadores.

2 — A empresa comunicará por escrito à comissão de trabalhadores e sindicatos respectivos a intenção de proceder ao despedimento, acompanhando essa comunicação dos fundamentos técnicos e económico-financeiros, quadro de pessoal, critérios base da selecção dos trabalhadores a despedir e número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger no despedimento. Na mesma data, a empresa enviará cópia da comunicação e justificativos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

3 — Nos quinze dias posteriores à comunicação referida no n.º 2 iniciar-se-á um período de informação e negociação entre a empresa e a comissão de trabalhadores, podendo esta ser acompanhada pelo sindicato respectivo, com vista à obtenção de um acordo sobre medidas que evitem o despedimento ou a redução do número de trabalhadores a despedir, lavrando-se acta das respectivas sessões negociais, devendo nela constar a matéria aprovada, posições divergentes, opiniões, sugestões e propostas de cada parte. Os serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade participarão nas negociações, cabendo-lhes assegurar a regularidade do processo e a promoção da conciliação.

4 — Se não for possível um acordo, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 2 a empresa comunicará por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato, devendo fazer a comunicação com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data da cessação.

5 — Na mesma data será enviado ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, comissão de trabalhadores e sindicato respectivo um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, categoria profissional, retribuição, bem como a medida individualmente aplicada.

Cláusula 76.^a

Direitos dos trabalhadores abrangidos por despedimento colectivo

1 — Durante o prazo de aviso prévio mencionado no n.º 4 da cláusula anterior o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, informando previamente a empresa da forma por que pretende fazê-lo.

2 — Os trabalhadores abrangidos têm direito a uma compensação por cessação do contrato de trabalho equivalente a um mês de remuneração base mensal por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — Durante um ano a contar do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa, desde que preencham os requisitos indispensáveis devendo desse facto tomar conhecimento por carta registada com aviso de recepção. Os titulares desse direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

4 — Os representantes sindicais e membros da comissão de trabalhadores têm preferência na manutenção do emprego, sem prejuízo da retribuição e categoria.

5 — Os trabalhadores candidatos a membros de corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou da comissão de trabalhadores, bem como os que exercem ou tenham exercido funções naquelas estruturas há menos de cinco anos, que sejam abrangidos por processo de despedimento, terão direito a uma indemnização correspondente ao dobro da calculada nos termos do n.º 2, não podendo ser inferior à remuneração base mensal correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 77.^a

Ilícitude do despedimento colectivo

1 — O despedimento colectivo será considerado ilícito sempre que não se observarem os procedimentos referidos na cláusula 75.^a, não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a, bem como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato, forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude são as previstas na cláusula 71.^a

Cláusula 78.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que aos referidos contratos resultem para os trabalhadores, enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

Cláusula 79.^a

Certificado de trabalho/outras documentos

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Retribuições do trabalho

Cláusula 80.^a

Retribuição — Noção

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da tabela salarial do anexo IV e auferida por cada trabalhador.

3 — Entende-se por remuneração base mensal a remuneração mínima mensal auferida pelo trabalhador, à qual acresce o subsídio de turno e prémio de antiguidade.

4 — Entende-se por salário médio geral da empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de Janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos, arredondando-se o resultado obtido para a meia centena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 81.^a

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 82.^a

Documento de pagamento

A empresa obriga-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição mensal, documento do qual conste, entre outros, o número e nome do trabalhador, o período a que diz respeito, os números de inscrição na segurança social, de contribuinte e do sindicato, categoria profissional, classe ou grau, data da última promoção, remuneração base mensal e outras prestações pecuniárias, nomeadamente de trabalho suplementar ou em feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 83.^a

Remuneração/hora

A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$\text{Remuneração/hora} = \frac{RBM \times 12}{\text{período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

em que RBM = conforme definição no n.º 3 da cláusula 80.^a

Cláusula 84.^a

Remuneração do trabalho suplementar e em dia de feriado

1 — O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação das seguintes taxas ao valor da remuneração/hora normal de trabalho calculada nos termos da cláusula 83.^a:

a) Dia útil:

175 % (das 7 às 20 horas);
200 % (das 20 às 7 horas);

b) Dias de descanso semanal:

200 % (com descanso);
300 % (sem descanso);

c) Feriado — 300 %.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, de descanso semanal ou feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, o qual só se vence, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal dá direito:

a) Quando o descanso semanal seja de um só dia, o trabalhador gozará 1 dia de descanso nos 3 dias úteis seguintes;

b) Quando o descanso semanal for de 2 ou mais dias e se o trabalhador laborar todos esses dias gozará 1 dia de descanso imediatamente a seguir, sendo o(s) outro(s) dia(s) de descanso gozado(s) nos 30 dias seguintes;

c) Quando o descanso semanal for de 2 ou mais dias e se o trabalhador laborar num desses dias, gozará 1 dia de descanso nos 30 dias seguintes.

4 — Na falta de acordo, os dias de descanso compensatório serão fixados pela empresa.

5 — Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios serão os mesmos por acordo com o trabalhador substituídos por prestação de trabalho remunerado com a aplicação da taxa de 100 %.

6 — O trabalho prestado em dia feriado será pago com a aplicação da taxa de 300 %.

Cláusula 85.^a

Subsídio em horário de turno

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa — 12 %;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 8 %;
- c) Horário de 2 turnos com folga rotativa — 7 %;
- d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo 6 %.

2 — As percentagens previstas no n.º 1 incidirão sobre o salário médio geral da empresa.

3 — Os subsídios de turno são devidos em função do regime em que o trabalhador se encontrar. Consideram-se abrangidas pelo regime de turnos as deslocamentos temporárias para horário normal, por decisão da empresa.

4 — No caso do trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passará a receber como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

- a) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;
- b) Se a mudança for por necessidade da empresa e o trabalhador tiver mais de 10 anos de turnos consecutivos;
- c) No caso do trabalhador ter 50 ou mais anos de idade.

Cláusula 86.^a

Remuneração nos períodos de descanso diários

Se um trabalhador, a solicitação expressa da empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos no n.º 1, alínea a), da cláusula 84.^a

Cláusula 87.^a

Remuneração no período de férias

1 — Durante as férias o trabalhador deve receber a remuneração base mensal correspondente ao período de férias a que tenha direito, como se estivesse em serviço efectivo, bem como um subsídio de férias de igual montante.

2 — O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de Maio. Caso o gozo de férias ocorra antes de Junho, com um período mínimo de 10 dias, a empresa pagará o respectivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

3 — A redução do período de férias, nos termos da cláusula 45.^a, não implica redução correspondente na remuneração ou no subsídio de férias.

Cláusula 88.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de Novembro um subsídio de Natal equivalente à remuneração base mensal desse mês.

2 — No ano da admissão e no caso da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado.

3 — No caso de falecimento do trabalhador o subsídio de Natal será abonado por inteiro.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho do trabalhador, o subsídio será pago por inteiro no ano da suspensão e no ano da cessação do impedimento, sendo o montante equivalente à última remuneração base mensal recebida antes da suspensão.

5 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de início, quer no do termo do impedimento, ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 89.^a

Antiguidade

1 — O esquema de escalões de antiguidade é o seguinte:

Tempo de serviço na empresa	Percentagem
De 5 a 9 anos	4
De 10 a 14 anos	7
De 15 a 19 anos	10
De 20 a 24 anos	13
De 25 a 29 anos	16
30 e mais anos	19

2 — As antiguidades previstas no número anterior acrescem à remuneração mínima mensal e não serão absorvidas por qualquer aumento dessa remuneração.

3 — As percentagens previstas no n.º 1 incidem sobre o salário médio geral da empresa.

Cláusula 90.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % ao que seria pago para trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 91.^a

Prémio de assiduidade

1 — Além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores terão direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o pri-

meio no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de Dezembro.

2— O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês receberá um prémio em dinheiro correspondente a 4% da remuneração mínima mensal efectivamente auferida no mês, conforme o anexo IV do AE;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os tempos abaixo indicados recebe as seguintes percentagens da remuneração mínima mensal:

Tempo de não comparência	Percentagem
Até duas horas	3,5
Até quatro horas	2,8
Até seis horas	1
Até oito horas	0,4

3— O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil receberá um prémio em dinheiro correspondente a 52% da remuneração mínima mensal efectivamente auferida, conforme o anexo IV do AE, no mês de Dezembro do ano a que respeita;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados recebe as seguintes percentagens da remuneração mínima mensal:

Dias de não comparência	Percentagem
0	52
1	48
2	44
3	39
4	34
5	28
6	22
7	15
8	11
9	9
10	6
11	4

4— Os prémios referidos no n.º 2 desta cláusula serão pagos com a retribuição do mês seguinte a que respeitam e o referido no n.º 3 será pago com a retribuição do mês de Janeiro seguinte.

5— Para efeitos de aplicação desta cláusula entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com excepção dos casos abaixo referidos:

- a) Período de férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Internamento hospitalar, até 22 dias por ano;
- d) Faltas por casamento, nascimento de filhos e nojo, nos termos do AE;
- e) As motivadas por doação de sangue não compensada monetariamente;

- f) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros ou acidentes;
- g) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais, cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros;
- h) Faltas dadas ao abrigo da cláusula 31.^a do AE;
- i) Para o exercício de actividade sindical ou da comissão de trabalhadores e dos trabalhadores em geral para plenários nos limites de crédito de horas definido no AE;
- j) Suspensão preventiva;
- l) Chegadas tardias que não originem perda de remuneração;
- m) Três dias de dispensa ao abrigo da cláusula 53.^a e esgotados aqueles por um número de horas que não ultrapassem meio período normal de trabalho, até ao máximo global de seis dias no seu conjunto;
- n) Motivadas por adesão à greve.

6— Para efeitos de atribuição do prémio anual, as ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.º 2 da cláusula 49.^a

7— Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8— Aos trabalhadores em horário a tempo parcial, os prémios atribuídos serão proporcionais ao tempo de trabalho realizado.

9— No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

Cláusula 92.^a

Complemento do subsídio de doença

1— Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as actualizações em função do aumento da tabela salarial, devendo a segurança social endossar à empresa o subsídio de doença respectivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2— A situação de doença será participada à empresa no 1.º dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis, devendo neste caso ser apresentada justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3— Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos da segurança social, podendo fazê-lo, a empresa não processará o abono referido no n.º 1.

4— A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer a juntas médicas previstas na lei, mas sempre em colaboração com a segurança social, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

Cláusula 93.^a

Remuneração em caso de incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal que o trabalhador auferia antes da suspensão da actividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respectivo, mediante o acordo do trabalhador.

2 — As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão actualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3 — Após a cessação da incapacidade referida no n.º 1, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis, com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador afectado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de receber a indemnização a que legalmente tenha direito;
- b) No entanto se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior àquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;
- c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutro sem que no entanto as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4 — Sem prejuízo do direito da empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

Cláusula 94.^a

Recolocações e reconversões

A empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice ou acidente a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

Cláusula 95.^a

Outros subsídios e participações

1 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição por cada período normal de trabalho diário efectivo, num mínimo de quatro horas consecutivas, cujo montante é indicado no anexo IV.

2 — A empresa comparticipará em 75% do custo do transporte colectivo mais económico por cada período de trabalho normal diário efectivo (ou parte do dia) e com o limite indicado no anexo IV.

3 — Quando em serviço efectivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 10% do salário médio geral da empresa.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 96.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa assegurará serviços médicos de trabalho.

2 — A empresa assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nas leis vigentes, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos de carácter preventivo e a aceitar todo o acto médico de rotina destas actividades.

4 — A periodicidade dos exames médicos referidos será em regra anual para todos os trabalhadores, podendo ser inferior nos casos de maior índice de gravidade ou indicados pelo médico do trabalho.

5 — Sempre que o médico do trabalho o entenda necessário, para formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, poderá solicitar exames complementares, cujo custo será suportado pela empresa.

6 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em ficha própria.

7 — As funções do médico serão exercidas com independência técnica e moral relativamente à empresa e aos trabalhadores.

8 — A empresa garantirá os serviços do médico do trabalho no mínimo de uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção, devendo procurar que, para uma melhor eficiência destes serviços, aquela duração seja alargada.

9 — A empresa assegurará a elaboração e respectivo desenvolvimento de programas de saúde ocupacional, devendo o trabalhador aceitar e participar de forma interessada nas respectivas acções.

Cláusula 97.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificadas a nível oficial.

2 — A organização de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a pre-

venção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo a manutenção das condições de trabalho que assegurem a integridade física e mental de todos os trabalhadores, devendo a empresa, de entre outras:

Proceder à avaliação dos riscos e garantir um nível eficaz de protecção, dispondo de documentação actualizada sobre medidas de prevenção e protecção, bem como informação e relação dos acidentes de trabalho;

Assegurar vigilância adequada à saúde dos trabalhadores;

Adoptar medidas sobre primeiros socorros, luta contra incêndios e evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente;

Adoptar medidas para que a empresa possa responder eficazmente ao seu dever de informação, consulta e formação dos trabalhadores e seus representantes, bem como dar respostas a solicitações de outras entidades com competência legal para o efeito.

3 — Devem os trabalhadores cooperar com os serviços da empresa para que sejam atingidos os objectivos referidos no número anterior.

4 — A direcção e execução das actividades técnicas nos domínios da segurança ou higiene e da medicina no trabalho serão executadas por profissionais de comprovada competência.

5 — A empresa obriga-se a, por via de meios técnicos e humanos adequados e necessários, analisar todos os tipos de gravosidade e respectivos valores em relação a todos os postos de trabalho, considerando condições de gravosidade todos aqueles que possam, de algum modo, envolver riscos para a saúde dos trabalhadores.

6 — Tendo em conta os dados obtidos, os postos de trabalho serão classificados em função do tempo de permanência que o trabalhador pode estar sujeito diariamente às diversas gravosidades.

7 — Aos trabalhadores deverá ser dada formação e instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e as acções preventivas a tomar. Essa formação será dada preferencialmente dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

8 — A aquisição dos conhecimentos de segurança e higiene no trabalho e sua aplicação diária traduzem-se num aumento da competência individual e como tal reconhecida pela empresa.

Cláusula 98.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Nos termos e âmbito deste AE e da lei, funcionará na empresa uma comissão paritária de segurança, higiene e saúde no trabalho composta por quatro representantes dos trabalhadores e quatro da empresa.

2 — Aos representantes eleitos pelos trabalhadores será assegurada pela empresa formação adequada para o exercício das suas funções.

3 — As funções dos representantes dos trabalhadores são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da remuneração, até ao limite do crédito de horas pre-

visto na lei, não sendo considerado nesse limite o tempo das reuniões da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — No cumprimento das suas atribuições e sempre que necessário, os representantes dos trabalhadores reunir-se-ão com os responsáveis da empresa pela segurança, higiene e saúde no trabalho, sendo enviada previamente a agenda de trabalhos.

Cláusula 99.^a

Refeitórios

1 — Para poderem ser utilizados por todos os trabalhadores da empresa, haverá na vizinhança das áreas de trabalho, mas fora delas, refeitórios que obedecem às regras gerais de higiene, especialmente no que respeita ao arejamento e iluminação naturais.

2 — Sem intuítos lucrativos, a empresa poderá promover o fornecimento de refeições quentes adequadas aos trabalhadores que o desejarem.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e finais

Cláusula 100.^a

Regulamentos internos

1 — Poderão ser elaborados pela empresa regulamentos internos da área social, que não se mostrem contrários ao AE e à lei, sendo fornecido exemplar à comissão de trabalhadores e delegados sindicais, cujo parecer será tido em consideração na decisão final.

Cláusula 101.^a

Interpretação e integração de lacunas do AE

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE e proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções.

2 — No prazo de 30 dias após a publicação do AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

3 — A comissão reunirá em tempo útil (prazo de oito dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 102.^a

Tratamento mais favorável

1 — Sempre que a lei contenha condições mais favoráveis para os trabalhadores do que as do presente AE serão as mesmas aplicadas.

2 — O presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa que o previsto na lei ou em convenções colectivas anteriormente aplicáveis.

Cláusula 103.^a

Reclassificação

Da aplicação do presente AE nenhum trabalhador pode ser reclassificado sem o seu acordo.

ANEXO I

Estrutura profissional

Grupos profissionais	Categorias profissionais respectivas
<p><i>Profissional de produção.</i> — Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e, auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem. É classificado, de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas, numa das categorias profissionais seguintes.</p> <p><i>Profissional de manutenção.</i> — Desempenha actividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente de preparação, inspecção, conservação, reparação, recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem. É classificado, de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas, numa das categorias profissionais seguintes.</p> <p><i>Profissional de qualidade.</i> — Desempenha actividades de controlo de qualidade dos produtos em curso de fabrico e acabados, nomeadamente de inspecção, auditoria do autocontrolo e classificação do produto ou de preparação, execução e controlo de ensaios e análises laboratoriais, com vista a garantir a conformidade com as especificações e normas de qualidade em vigor. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem. É classificado, de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas, numa das categorias profissionais seguintes.</p> <p><i>Profissional de serviços de apoio.</i> — Desempenha actividades de apoio à área industrial ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem. É classificado, de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas, numa das categorias profissionais seguintes.</p>	<p>Condutor de meios móveis, condutor de máquinas e aparelhos de elevação, encarregado, fiel de parque, fogueiro, forneiro, laminador, motorista, operador siderúrgico secundário, operador siderúrgico de soluções, operador siderúrgico de sistemas de lubrificação, operador siderúrgico principal, operador de rede de águas, trabalhador auxiliar de fornos, trabalhador especializado de parque e trabalhador auxiliar de produtos planos.</p> <p>Electricista de instalações industriais, rectificador mecânico e serralheiro mecânico.</p> <p>Amostrador, analista de laboratório de química/física e controlador de qualidade.</p> <p>Controlador, desenhador de estudos, desenhador de execução, encarregado, escriturário, fiel de armazém, inspetor de prevenção e segurança, operador de consola, operador informática e programador de trabalho.</p>

Grupos profissionais	Categorias profissionais respectivas
<p><i>Técnico.</i> — Desempenha funções de nível mais exigente e complexo dentro da sua área de actividade, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos teórico-práticos consolidados e especializados e ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afectos, respondendo por objectivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos, pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objectivos fixados. É classificado, de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas, numa das categorias profissionais seguintes.</p> <p><i>Técnico especialista.</i> — Desenvolve, com elevados conhecimentos teórico-práticos específicos de uma determinada área de actividade, funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afectos, baseado em directivas/planos de acções, sendo controlado pelos resultados. É o especialista da empresa num domínio tecnológico ou de gestão complexo. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objectivos fixados. É classificado, de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas, numa das categorias profissionais seguintes.</p> <p><i>Técnico superior.</i> — Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, cujos efeitos ultrapassam os limites do seu próprio sector, através de acções de investigação, análise e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos. É classificado, de acordo com o nível de qualificação das funções predominantemente exercidas, numa das categorias profissionais seguintes.</p>	<p>Preparador de trabalho, técnico administrativo, técnico comercial, técnico de conservação mecânica, técnico de controlo fabril, técnico de controlo de qualidade, técnico de electricidade e electrónica, técnico fabril, técnico de instrumentos e técnico de laboratório.</p> <p>Analista de sistemas, técnico administrativo especialista, técnico comercial especialista, técnico fabril especialista, técnico industrial, técnico de sistemas de <i>software</i> e programador informático.</p> <p>Economista, licenciado, profissional de engenharia e técnico superior especialista.</p>

ANEXO II

Definições de funções das categorias profissionais

Sem prejuízo do estipulado no clausulado deste AE e no anexo I, as descrições de funções a seguir indicadas constituem as tarefas predominantemente executadas na profissão, constituindo esta o objecto do contrato de trabalho não sendo impeditivo que o trabalhador desempenhe outras tarefas com ela ligadas.

Amostrador. — É o trabalhador que colhe e prepara amostras de materiais e executa ensaios laboratoriais simples.

Analista de laboratório de química/física. — É o trabalhador que realiza ensaios químicos ou físicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas. Assegura os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio e faz a manutenção do equipamento que utiliza.

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 implementar; elabora o respectivo manual de análise; desenha os fluxogramas e prepara conjuntos homogêneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste; faz testes para verificar a validade do desenvolvimento da aplicação; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela manutenção das mesmas. Pode ser responsável pela administração do sistema operativo e da rede.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação. — É o trabalhador que conduz pontes rolantes, pórticos com cabinas e guias de elevação, executando todas as manobras de deslocação, tendo a responsabilidade do material a deslocar.

Condutor de meios móveis. — É o trabalhador que conduz aparelhos de elevação e de transporte e arrumação de materiais e produtos, devendo cuidar da manutenção da máquina que lhe está confiada.

Controlador. — É o trabalhador que prepara, coordena, trata, controla e emite elementos técnicos, estatísticos e outros que sirvam de um modo geral à gestão fabril. Pode proceder ao controlo e recepção de peças, ferramentas ou matérias-primas. Trata do arquivo e expediente inerentes às suas funções.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que procede ao controlo e classificação do produto em curso de fabrico e acabado, de acordo com as especificações das encomendas e sua aplicação. Colabora nas auditorias e apoio ao autocontrolo da produção; pode propor retenções de material ou a sua desclassificação. Recolhe e regista dados relativos aos processos de fabrico e à classificação de produtos e procede à manutenção do equipamento que utiliza.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos, de construção, instalação, equipamento, manutenção ou reparação, consoante o ramo de actividade sectorial. O trabalho é-lhe entregue com indicações dos objectivos finais, não sendo normalmente supervisionado em pormenor. É responsável pela organização do arquivo de documentação técnica de consulta.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que, no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos, decalques, esboços, *croquis* e levantamentos considerados simples, de acordo com orientações recebidas. Utiliza escalas rigorosas por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos, tendo em vista a realização de um trabalho de desenho técnico de execução para implantações de instalações, equipamentos, estruturas, máquinas, traçados, etc., aplicável ao seu ramo de actividade ou especialidade.

Economista. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias económico-financeiras e de gestão da empresa.

Electricista de instalações industriais. — É o trabalhador que executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagem eléctrica, de alta e baixa tensão; orienta, quando necessário, o assentamento e estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica. Colabora com os técnicos de electricidade e electrónica e na instrumentação.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena, controla e orienta grupos de trabalhadores.

Escriturário. — É o trabalhador que, integrado numa área funcional administrativa, executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consulta e conferência de listagens e ou mapas. Com base em normas e procedimentos estabelecidos, aplica técnicas inerentes à área da sua actividade, nomeadamente gestão de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas e de contencioso.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção física e controlo de entrada e saída dos materiais a armazenar ou em armazém, bem como pela sua movimentação, manutenção e arrumação.

Fiel de parque. — É o trabalhador que, nos parques fabris, recebe, arruma, identifica, pesa e regista os materiais e produtos. Assegura a sua movimentação interna ou para o exterior, bem como a qualidade das embalagens e a manutenção do parque. Prepara, trata e emite informação relativa aos processos.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de acordo com a regulamentação em vigor nesta matéria; controla a produção de vapor de acordo com as necessidades fabris; controla e regista os consumos de combustíveis; opera a estação de tratamento de águas, bombas de serviço, reguladores, regeneradores e equipamento acessório para alimentação das caldeiras; executa e orienta diversas reparações, conservações e beneficiações e colabora noutras.

Forneiro. — É o trabalhador que conduz os fornos o mais economicamente, dentro de normas tendentes à obtenção de efeitos preestabelecidos e que, para além

das funções inerentes à exploração dos mesmos, executa tarefas de controlo e manutenção a elas ligadas, podendo proceder à sua carga e descarga.

Inspector de prevenção e segurança. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a higiene, segurança e prevenção de acidentes, designadamente garantindo a observância das normas de higiene e segurança, quer nos equipamentos e ambiente quer individualmente; instrui os trabalhadores sobre cuidados e normas a respeitar; detecta anomalias que constituam riscos, e acompanha tarefas que constituam situações novas nos hábitos do trabalho.

Laminador. — É o trabalhador que conduz um comando centralizado de um trem de laminagem, tendo a seu cargo as manobras de arranque, ensaio, e controlo do produto e do funcionamento dos equipamentos, de acordo com os parâmetros e programas estabelecidos. Assegura a alimentação do trem e a sua manutenção.

Licenciado. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes a diversas áreas de gestão, nomeadamente recursos humanos, aprovisionamentos, comercial e *marketing*, comunicação e outras.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos auto (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Operador de consola. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador através da consola; prepara o sistema para execução das rotinas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de informática. — É o trabalhador que opera e controla o computador, em especial nos seus órgãos periféricos; substitui o operador de consola em caso de impedimento deste. Actualiza os manuais e rotinas de exploração.

Operador de rede de águas. — É o trabalhador que, operando em painéis de comando da estação de bombagem de águas, assegura as tarefas de funcionamento, abastecimento e manutenção dos equipamentos e instalações, elaborando diariamente registos de leitura.

Operador siderúrgico principal. — É o trabalhador que conduz um comando centralizado de uma linha principal de produção, tendo a seu cargo as manobras de arranque, ensaio e controlo do produto e do funcionamento dos equipamentos, de acordo com os parâmetros e programas estabelecidos. Assegura a alimentação da linha e a sua manutenção.

Operador siderúrgico secundário. — É o trabalhador que conduz um comando centralizado de uma linha secundária ou de parte de uma linha principal de produção, tendo a seu cargo as manobras de arranque, ensaio e controlo do produto e do funcionamento dos equipamentos, de acordo com os parâmetros e programas estabelecidos. Assegura a alimentação da linha e a sua manutenção.

Operador siderúrgico de sistemas de lubrificação. — É o trabalhador que assegura condições de funcionamento

de um sistema de lubrificação, para o que nomeadamente vigia indicadores, regula válvulas e controla as emulsões.

Operador siderúrgico de soluções. — É o trabalhador que vigia e controla os reservatórios de soluções e banhos, fazendo as adições que julgar necessárias, a partir de normas e indicações do operador principal ou de resultados de análises; zela pelo abastecimento dos diferentes produtos e faz os trabalhos necessários para manter em boas condições os banhos; pode, eventualmente e quando necessário, efectuar as tarefas de limpeza dos tanques.

Programador de trabalho. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos, procede à distribuição de trabalho, utilizando quadros e registos com vista à melhor utilização de mão-de-obra e dos equipamentos, bem como o respeito pelos prazos estabelecidos.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos por ele recolhidos, prepara, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar com vista a uma melhor produtividade, melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas, ferramentas, e materiais, especificando-os, podendo eventualmente atribuir tempos de execução. Colabora dentro da sua especialidade em medições, orçamentos e na elaboração de memórias descritivas e cadernos de encargos. Acompanha a execução dos trabalhos e mantém actualizado o registo biográfico de cada instalação ou equipamento.

Profissional de engenharia. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, técnico-comercial, gestão industrial e outros.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas e sua preparação para a operação em computador, de harmonia com as especificações da análise; concebe, codifica e implanta as rotinas necessárias ao processamento de dados; realiza e documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e ou mantém programas utilitários necessários às aplicações.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando máquina de rectificar ou outra, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e a ferramenta que utiliza e faz a sua manutenção.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que desmonta, repara, monta, afina e conserva equipamentos mecânicos e ou constrói, modifica peças desses equipamentos, utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas. Pode desempenhar tarefas simples de corte, soldadura e aquecimento com maçarico, quando seja necessário ao desempenho das suas tarefas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, a partir de orientação e objectivos superiormente definidos, organiza e executa um conjunto de tarefas de natureza administrativa que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico administrativo especialista. — É o trabalhador que participa na concepção da organização e racionalização do trabalho administrativo. Colabora na definição de objectivos e no planeamento e programação de actividades administrativas; analisa, estuda e organiza os meios técnicos de actuação, elaborando normas, métodos e procedimentos; orienta ou recolhe, trata, estuda e analisa elementos que lhe permitem dar pareceres fundamentados e que facilitem a tomada de decisões.

Técnico comercial. — É o trabalhador que, a partir de orientações e objectivos superiormente definidos, organiza e executa um conjunto de tarefas, relativas à contratação de venda e ou de compra de produtos, bens e serviços, que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos.

Acompanha o desenvolvimento dos programas e execução dos contratos, mantendo relações comerciais com clientes e ou fornecedores. Colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico comercial especialista. — É o trabalhador que participa na concepção, definição de objectivos e programação de actividades da sua especialidade (aprovisionamentos, compras e ou vendas); analisa, estuda e organiza os meios técnicos de actuação, elaborando normas, métodos e procedimentos; mantém regularmente relações comerciais com os agentes intervenientes na contratação de venda e ou compra através de contactos externos e internos, assegurando as melhores condições de mercado. Orienta e ou recolhe, trata, estuda e analisa os elementos que lhe permitam dar pareceres fundamentados que facilitem a tomada de decisões.

Técnico de conservação mecânica. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação mecânica dos equipamentos/instalações fabris, executando os trabalhos mais especializados de reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem dos equipamentos mecânicos, hidráulicos e pneumáticos.

Técnico de controlo fabril. — É o trabalhador que, a partir de orientações e objectivos superiormente definidos, organiza e executa um conjunto de tarefas de informação técnica, estatística e outra relativa à gestão fabril, que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos. Colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que assegura o controlo e a classificação do produto em curso de fabrico e acabado, de acordo com as especificações das encomendas e a sua aplicação. Audita e dá apoio ao autocontrolo da produção; procede a retenções de material ou produto acabado para reinspecção, sua desclassificação ou recuperação. Participa em acções de melhoria da qualidade do produto.

Técnico de electricidade e electrónica. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação eléctrica das instalações/equipamentos fabris, executando os trabalhos mais especializados de reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem de máquinas e equipamentos eléctricos, electrónicos e instrumentação.

Técnico fabril. — É o trabalhador que, sob orientação superior, tem por função organizar, adaptar e coordenar

tarefas de um sector de produção, nomeadamente as relativas ao processo, ao produto e à fiabilidade dos equipamentos.

Técnico fabril especialista. — É o trabalhador que, na área da produção, participa na concepção, definição de objectivos e programação de actividades; organiza, coordena e orienta tarefas de maior especialização, aplicando tecnologias mais evoluídas; presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico industrial. — É o trabalhador que, nos domínios da conservação, manutenção ou montagens de instalações, estudos ou outras tarefas especializadas dos sectores de apoio, participa na concepção, definição de objectivos e programação de actividades aplicando tecnologias mais evoluídas; presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação de instrumentos de medida, de controlo e de processamento, executando os trabalhos mais especializados de conservação, reparação, montagem, assistência, ajuste e ensaio.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador que executa ensaios químicos, físicos e físico-químicos, recorrendo a técnicas mais complexas de análises laboratoriais; redige relatórios de apreciação de resultados. Colabora na definição de normas e procedimentos de carácter técnico. Procede ao estudo e ao aperfeiçoamento de métodos de ensaios laboratoriais.

Técnico de sistemas de «software». — É o trabalhador que estuda os dispositivos técnicos dos fornecedores com vista a determinar a sua utilidade para a exploração; desenvolve regras ao conceito de normalização de processos técnicos ou rotinas a utilizar pela programação ou pela exploração; gere as bibliotecas de programas e de rotinas utilitárias; é responsável pela geração do sistema de exploração instalado; pode prestar assistência técnica quer à operação quer à programação e análise.

Técnico superior especialista. — É o trabalhador que, pela superior experiência e qualificação adquiridas na sua actividade e pela elevada especialização em determinadas áreas de conhecimentos, faz recomendações, elabora pareceres, estudos e análises; participa em equipas de estudo e desenvolvimento da actividade empresarial, podendo receber o encargo de execução de tarefas especializadas; resolve problemas complexos apresentando soluções originais.

Trabalhador auxiliar de fornos. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares de preparação, carregamento e funcionamento dos fornos; mantém ainda limpa a zona de trabalho.

Trabalhador auxiliar de produtos planos. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares do processo de laminagem e tratamento de superfície de produtos planos, colaborando directamente com os laminadores e operadores; auxilia ainda as montagens e mantém limpa a zona de trabalho.

Trabalhador especializado de parque. — É o trabalhador que executa trabalhos de arrumação, contagem e identificação ou embalagem de produtos acabados ou intermédios.

ANEXO III

Estrutura profissional/níveis de enquadramento

Grupos profissionais	Níveis											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Profissional de produção.		Cond. máq. AP/EL 2. ^a	Cond. máq. AP/EL 1. ^a	Cond. máq. AP/EL P.								
	Trab. esp. parque.	Fiel de parque de 3. ^a	Fiel de parque de 2. ^a	Fiel de parque de 1. ^a	Fiel de parque P.	Encarregado.						
	Trab. aux. fornos.	Forneiro de 3. ^a Laminador de 3. ^a	Forneiro de 2. ^a Laminador de 2. ^a	Foguetiro de 1. ^a Forneiro de 1. ^a Laminador de 1. ^a	Foguetiro P. Forneiro P. Laminador P.							
Profissional de manutenção.	Trab. aux. prod. planos.	Cond. meios móv. de 2. ^a Op. sid. secund. de 2. ^a Op. sid. soluç. (ETL). E II 3. ^a	Cond. meios móv. de 1. ^a Op. sid. secund. de 1. ^a Op. sid. sist. lub. Op. sid. soluç. (galv.). E II 2. ^a	Op. rede de águas. P. Op. sid. principal I.	Op. sid. principal II.							
		Rect. mecânico de 3. ^a Ser. mecânico de 3. ^a	Rect. mecânico de 2. ^a Ser. mecânico de 2. ^a	Rect. mecânico de 1. ^a Ser. mecânico de 1. ^a	Rect. mecânico P. Ser. mecânico P.							
	Profissional de qualidade.	Analista de lab. F/Q de 3. ^a Amostrador de 2. ^a	Analista de lab. F/Q de 2. ^a Amostrador de 1. ^a	Analista lab. F/Q de 1. ^a	Analista lab. F/Q P.							
Profissional de serviços de apoio.		Controlador de 3. ^a	Controlador de 2. ^a	Control. de qualid. de 1. ^a Controlador de 1. ^a	Control. de qualid. P. Controlador P.							
		Desenhador exec. de 2. ^a	Desenhador exec. de 1. ^a	Des. estudos I.	Des. estudos II.							
		Escriturário de 3. ^a Fiel de armazém de 3. ^a	Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém de 2. ^a	Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Insp. segurança.	Escriturário P. Fiel de armazém P. Insp. segurança P. Prog. trabalho. Prep. trab. de 2. ^a	Encarregado. Op. inform. de 1. ^a						
Técnico					Téc. cons. mec. de 3. ^a Téc. c. fabril de 3. ^a Téc. c. qual. de 3. ^a Téc. e. e. de 3. ^a Téc. lab. de 3. ^a Téc. fabril de 3. ^a	Op. inform. de 1. ^a Prep. trab. de 1. ^a Téc. cons. mec. de 2. ^a Téc. c. fabril de 2. ^a Téc. c. qual. de 2. ^a Téc. e. e. de 2. ^a Téc. lab. de 2. ^a Téc. fabril de 2. ^a Téc. adm. de 2. ^a Téc. comerc. de 2. ^a Téc. instrum. de 3. ^a	Op. consola. Téc. cons. mec. de 1. ^a Téc. c. fabril de 1. ^a Téc. c. qual. de 1. ^a Téc. e. e. de 1. ^a Téc. lab. de 1. ^a Téc. fabril de 1. ^a Téc. adm. de 1. ^a Téc. commerc. de 1. ^a Téc. instrum. de 1. ^a					

Grupos profissionais	Níveis											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Técnico especialista							Téc. fab. esp. de 3. ^a Téc. industr. de 3. ^a Economista I. Licenciado I. Prof. eng. I.	Prog. inf. de 2. ^a Téc. adm. esp. de 2. ^a Téc. com. esp. de 2. ^a Téc. fab. esp. de 2. ^a Téc. industr. de 2. ^a Economista II. Licenciado II. Prof. eng. II.	Prog. inf. de 1. ^a Téc. adm. esp. de 1. ^a Téc. com. esp. de 1. ^a Téc. fab. esp. de 1. ^a Téc. industr. de 1. ^a Téc. sist. soft. I Economista III. Licenciado III. Prof. eng. III.	Téc. sist. soft. II Economista IV. Licenciado IV. Prof. eng. IV. Téc. sup. esp. I.	Economista V. Licenciado V. Prof. eng. V. Téc. sup. esp. II.	Economista VI. Licenciado VI. Prof. eng. VI. Téc. sup. esp. III.
Técnico superior ...						Prof. eng. IA.						

ANEXO IV

Tabela salarial — 1998

Níveis	Remuneração mínima mensal
01.0	8 7300\$00
01.1	90 300\$00
02.0	95 000\$00
02.1	97 900\$00
03.0	100 700\$00
03.1	102 700\$00
04.0	105 000\$00
04.1	110 800\$00
05.0	117 000\$00
05.1	124 300\$00
06.0	132 000\$00
06.1	140 900\$00
07.0	148 100\$00
07.1	161 400\$00
08.0	174 200\$00
08.1	187 600\$00
09.0	200 600\$00
09.1	230 200\$00
09.2	245 200\$00
10.0	260 100\$00
10.1	282 500\$00
10.2	303 000\$00
11.0	305 000\$00
11.1	327 300\$00
11.2	345 000\$00
12.0	347 500\$00
12.1	365 000\$00
12.2	389 500\$00

Subsídio de refeição: 1250\$.

Limite do subsídio de transporte: 5750\$.

Pela LUSOSIDER — Aços Planos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

Lisboa, 21 de Maio de 1998. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Junho de 1998.

Depositado em 8 de Junho de 1998, a fl. 131 do livro n.º 8, com o n.º 166/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Sanchez, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a empresa Sanchez, L.^{da}, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é distribuído por cinco dias consecutivos, de segunda-feira a sexta-feira:

Sector administrativo — trinta e seis horas;
Manutenção, armazéns e restantes serviços — quarenta horas.

2 —

3 —

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com o seguinte acréscimo sobre a remuneração normal:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 75 % na segunda e terceira horas;
- c) 100 % nas restantes horas.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 26.^a

Subsídio de refeição

1 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 900\$ por cada dia completo e efectivo de trabalho.

2 —

ANEXO II

Definição de categorias

Marteleiro. — (Eliminar.)

Marteleiro/carregador de fogo. — É o trabalhador que executa furos, de acordo com o diagrama ou instruções

que lhe são fornecidas, destinados à introdução de cargas explosivas, de guilhos ou de cunhas, utilizando equipamento apropriado, pneumático ou eléctrico, jumbos ou outras máquinas especializadas de perfuração, com o fim de desmontar minérios, rochas e outras substâncias minerais. Também executa furos para divisão ou fragmentação de blocos de rocha. Pode carregar e disparar fogo. Procede ao saneamento das frentes e ao revestimento das escavações efectuadas, quando for necessário.

ANEXO III

Enquadramentos

Nível 8:

Eliminar marteleiro de 1.^a

Acrescentar marteleiro/carregador de fogo de 1.^a

Nível 9:

Eliminar marteleiro de 2.^a

Acrescentar marteleiro/carregador de fogo de 2.^a

ANEXO IV

Tabela salarial

Nível	Salário
1	219 450\$00
2	158 950\$00
3	153 600\$00
4	139 350\$00
5	130 300\$00
6	126 700\$00
7	119 900\$00
8	114 250\$00
9	109 300\$00
10	106 300\$00
11	102 000\$00
12	100 000\$00
13	97 800\$00
14	95 500\$00
15	88 950\$00
16	85 050\$00
17	66 850\$00
18	61 350\$00

Lisboa, 8 de Abril de 1998.

Pela Sanchez, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

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

João António Dimas Presado.

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.)*

Entrado em 20 de Maio de 1998.

Depositado em 9 de Junho de 1998, a fl. 132 do livro n.º 8, com o n.º 173/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autônomas — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autônomas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo vigora entre 1 de Fevereiro de 1998 a 31 de Janeiro de 1999.

2 — O processo convencional de revisão iniciar-se-á decorridos 12 meses após a data do seu início.

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — 1890\$.

Cláusula 68.^a

Refeitórios

1 —

2 —

3 — 900\$.

ANEXO III-B

Tabelas salariais

1 — Sobre o vencimento auferido por cada trabalhador é aplicado um aumento de 2,1538%, com arredondamento à centena seguinte.

ANEXO IV

Prémio de assiduidade

1 — A partir de 1 de Fevereiro de 1998, a atribuição do prémio de assiduidade passará a regular-se pelas disposições constantes do presente.

2 — O montante do prémio de assiduidade será de 59 000\$/ano.

a) Os trabalhadores que, em cada trimestre, não excedam oito horas de ausência receberão 25 % do montante.

b) O prémio de assiduidade será pago no final dos meses:

1.º trimestre — Maio;

2.º trimestre — Agosto;

3.º trimestre — Novembro;

4.º trimestre — Fevereiro.

3 — No apuramento das ausências serão consideradas todas as faltas dadas pelos trabalhadores, justificadas ou injustificadas, com ou sem remuneração, com excepção das abaixo indicadas:

a) Faltas dadas no exercício de funções de delegado sindical ou de membro dos corpos gerentes de associações sindicais;

b) Faltas dadas no exercício de funções de membro de comissões, subcomissões ou comissões coordenadoras de trabalhadores;

c) Faltas dadas por motivo de falecimento previstas na alínea b) da cláusula 48.^a do CCTV;

d) Faltas dadas por motivo de casamento previstas na alínea c) da cláusula 48.^a do CCTV;

e) Faltas dadas por motivos de nascimento de filhos previstas na alínea d) da cláusula 48.^a do CCTV;

f) Faltas dadas por motivo de exercício de funções de bombeiro previstas na alínea h) da cláusula 48.^a do CCTV;

g) Faltas dadas por motivo de doação de sangue previstas na alínea i) da cláusula 48.^a do CCTV;

h) Faltas dadas por motivo de prestação de provas de exame previstas na alínea f) da cláusula 48.^a do CCTV;

i) Faltas dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou doença e acidente.

4 —

a)

b)

5 — Não terão direito a receber o prémio de assiduidade os trabalhadores que:

a) Tenham sido punidos disciplinarmente durante o trimestre a que o prémio respeitar;

b) Que acumulem no trimestre a que o prémio diz respeito mais do que cinco dias de falta do tipo dos referidos nas alíneas do n.º 3.

Cláusula 72.^a

Questões transitórias

Com ressalva do disposto no presente AE, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e ulteriores revisões, e ainda as constantes do AE publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1990.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas salariais — 1998

1	295 500\$00
2	249 000\$00
3	242 800\$00
4	214 100\$00

5	191 900\$00
6	185 700\$00
7	173 600\$00
8	155 700\$00
9	146 900\$00
10	139 500\$00
11	136 600\$00
12	133 400\$00
13	129 500\$00
14	125 000\$00
15	123 200\$00
16	121 500\$00
17	120 200\$00
18	112 600\$00
19	109 700\$00
20	105 600\$00
21	104 400\$00
22	104 100\$00
23	101 300\$00
24	100 300\$00
25	98 000\$00
26	94 700\$00
27	93 300\$00
28	91 100\$00
29	88 700\$00
30	87 600\$00
31	84 400\$00
32	82 800\$00
33	80 200\$00
34	79 400\$00
35	77 000\$00
36	71 500\$00
37	70 200\$00
38	65 000\$00
39	63 100\$00
40	60 700\$00
41	55 900\$00
42	49 600\$00
43	43 200\$00

Montemor-o-Novo, 19 de Março de 1998.

Pela PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Maio de 1998.

Depositado em 8 de Junho de 1998, a fl. 131 do livro n.º 8, com o n.º 171/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Constituição da comissão paritária.

Nos termos da cláusula 125.^a do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998, foi constituída uma comissão paritária, cuja composição é a seguinte:

Representantes da ANEFA:

Efectivos: Severino Perez Correia de Sá e Carlos José Jesus Santos.

Suplente: Rui Alberto da Mota e Silva Themudo.

Representantes do SETAA:

Efectivos: Joaquim Manuel Freire Venâncio e Maria de Lurdes Dinis.

Suplente: Sandra Lourenço.

CCT entre a AECCOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — 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 do 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 14, de 15 de Abril de 1998:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Técnico de gás;

Técnico de refrigeração e climatização.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Produção:

Instalador de redes de gás.