

Boletim do Trabalho e Emprego

38

1.^A SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço incl do
€ 16,80

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 38	P. 3799-3998	15-OUTUBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3801
Organizações do trabalho	3991
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a UNISHNOR — União das Assoc. de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global 3801
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ind. de hortofrutícolas) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 3850
- AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Revisão global 3879
- AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Revisão global 3915
- AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 3950

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- Sind. dos Operários Corticeiros do Norte 3991
- Sind. da Carreira de Investigação, Fiscalização, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras 3992
- Sind. dos Inspectores da Educação e do Ensino 3992

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- AES — Assoc. de Empresas de Segurança — Alteração 3993

II — Corpos gerentes:

- Assoc. de Aluguer de Automóveis sem Condutor (ARAC) 3995

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- PETROGAL, S. A. — Substituição 3996

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

- Johnson Controls II 3997

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

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a UNISHNOR — União das Assoc. de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

Este contrato colectivo de trabalho revê globalmente e substitui o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2002, cuja revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, 4400 empresas representadas pela UNISHNOR e, por outro, 19 800 trabalhadores representados pela FESAHT.

2 — O presente CCT obriga ainda os estabelecimentos das empresas que tenham sede no âmbito de aplicação da presente convenção, ainda que localizados para além da área geográfica definida na cláusula seguinte.

Cláusula 2.^a

Área

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os estabelecimentos são integrados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo, de 1.^a e típicos;
Campos de golfe;
Clubes de 1.^a;
Casinos;
Salas de bingo;
Abastecedoras de aeronaves;
Empresas de *catering*;
Fábricas de refeições;

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Estalagem de 5 estrelas;
Parques de campismo de 4 estrelas;
Albergarias;
Pousadas (não abrangidas pelo AE-ENATUR);
Embarcações turísticas;
Estabelecimentos termais;
Estabelecimentos de animação turística;

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Pensões de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;
Clubes de 2.^a;
Estabelecimentos de restauração e bebidas;
Estabelecimentos de turismo no espaço rural;
Casas de hóspedes;
Outros estabelecimentos não previstos no Decreto-Lei n.º 167/97, de 4 de Julho.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor

a partir de 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorrido 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta, registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 — Da proposta e da resposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o clausulado referente aos direitos sindicais;
- Reservar um local do estabelecimento acessível para a afixação de informações e documentos sindicais;
- Facultar, para os efeitos previstos nas cláusulas 162.^a e 163.^a, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;

- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, quando seja este o meio utilizado habitualmente pelos trabalhadores para se deslocarem de e para o local de trabalho;
- m) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissionais.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, o tipo de estabelecimento e as regras profissionais;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e às garantias ou dos seus colegas de trabalho;
- c) Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- e) Guardar segredo profissional;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- g) Cumprir os regulamentos da empresa desde que aprovados pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho;
- h) Não conceder crédito sem que tenham sido especialmente autorizados;
- i) Manter impecável o asseio e a higiene pessoais.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

pedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequência previstas nesta convenção, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este contrato procederão à cobrança e à remessa aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzido o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissionais.

5 — 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.

Cláusula 10.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

1 — São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — As entidades patronais que outorgarem nos acordos referidos no número anterior ficarão sujeitas à multa prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumido infractor, quando especificadamente mandatados.

Cláusula 12.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

3 — O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 121.^a

Cláusula 13.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 14.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 57.^a;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 15.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do artigo 32.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 16.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 125.^a

Cláusula 17.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 18.^a

Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar a partir do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar a partir do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

3 — Para os efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 19.^a

Execução da sanção

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para o início da execução, entende-se que esta começa a executar-se no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 20.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é:

- a) De 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória, com a duração de nove anos, os primeiros alunos a quem esta duração for aplicada;
- b) De 15 anos até à data referida na alínea anterior.

2 — Os menores com idade compreendida entre 14 anos e a idade mínima de admissão que tenham concluído a escolaridade obrigatória podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o desenvolvimento físico e mental, em actividades e condições constantes da cláusula 139.^a

3 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4 — Para os efeitos da última parte do número anterior, o trabalhador será sujeito antes de iniciar a prestação de trabalho a exame médico pelos serviços de segurança, higiene e saúde.

5 — As restantes condições específicas, nomeadamente as de admissão e de carreira profissional, são as definidas do capítulo v.

Cláusula 21.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador que tenha prestado serviço em regime de contrato a termo tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício com carácter permanente de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

Cláusula 22.^a

Período de experiência

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para os níveis de I a XI;
- b) 180 dias para os níveis XII e XIII;
- c) 240 dias para o nível XIV.

Cláusula 23.^a

Título profissional

1 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um título profissional legalmente exigível, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

2 — O título exigível é a carteira profissional ou equivalente.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é criado pelos outorgantes deste CCT o certificado de competências, que tem por objectivo comprovar a formação, a experiência e a qualificação profissional.

4 — O certificado de competências encontra-se regulamentado no anexo VII.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Cláusula 24.^a

Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou a rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso de a informação referida nas alíneas anteriores não constar do contrato trabalho, deverá ser fornecida por escrito, em um ou vários documentos, os quais serão assinados pela entidade empregadora.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar a partir da entrada ao serviço.

7 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, a entidade empregadora deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

8 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento de empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

9 — Se durante o período experimental o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

SECÇÃO II

Contratos a termo

Cláusula 25.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 117.^a, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

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

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e das circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 desta cláusula e com a alínea e) do n.º 1 da cláusula 27.^a, só é atendível se mencionar concretamente os factos e as circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

Cláusula 26.^a

Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo entre as mesmas partes para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

2 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 117.^a, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

Cláusula 27.^a

Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Necessidade do cumprimento do disposto na cláusula 38.^a;
- g) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes pode rescindi-lo, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 29.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

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

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

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 25.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

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

Cláusula 30.^a

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e d) da cláusula 25.^a

2 — Nos casos em que é admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou o serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 31.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, não podendo ser inferior a um mês.

4 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de um contrato de trabalho a prazo que tenha

durado mais de 12 meses impede uma nova admissão a termo, certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 6 meses.

Cláusula 32.^a

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 29.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 33.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) da cláusula 25.^a

Cláusula 34.^a

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Cláusula 35.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevenindo-se a ocorrência do facto referido na cláusula anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se das situações previstas nas alíneas c), f) e g) da cláusula 25.^a que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 31.^a

Artigo 36.^a

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 32.^a no que respeita à contagem da antiguidade.

SECÇÃO V

Disposições comuns

Cláusula 37.^a

Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses ou de 15 dias se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5, atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 38.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, a prorrogação e a cessação do contrato a termo implicam a comunicação do seu teor pela entidade empregadora no prazo máximo de cinco dias úteis à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média

no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 39.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício com carácter permanente de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de remuneração de base.

3 — Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão prevista no n.º 1.

Cláusula 40.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 28.^a

Cláusula 41.^a

Direitos dos contratados a termo

Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que com fundamento na sazonalidade, têm direito às mesmas regalias definidas neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para os efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente contrato.

CAPÍTULO V

Quadro, acesso e densidades

Cláusula 42.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para o efeito da organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — Por cada 100 trabalhadores, as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

2 — As empresas com efectivos entre 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

4 — A admissão de pessoal nas condições dos n.ºs 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou às comissões de trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade, maior competência e maior idade.

4 — Os aprendizes ingressam automaticamente na categoria de estagiário logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, onde o período de aprendizagem é de dois anos, e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

5 — Os estagiários ingressam automaticamente na categoria respectiva logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, onde o período de aprendizagem é de dois anos, e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

6 — Não haverá período de aprendizagem, e o período de estágio será reduzido para metade, sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais ou oficializadas.

7 — Os escriturários de 3.^a, de 2.^a e de 1.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

8 — Os restantes profissionais que não possuam categoria de chefia ou de supervisor ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria.

9 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a permanência na categoria contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 2001.

10 — Para concretizar a progressão nas carreiras profissionais prevista no n.º 8 desta cláusula, as empresas poderão elaborar até dia 30 de Novembro de 2002 regras internas de acordo com as suas actividade, categoria,

dimensão e organização e em conformidade com o disposto no artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 49 408/69, de 24 de Novembro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais. Caso não sejam elaboradas regras internas no prazo previsto, aplicar-se-á o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

Cláusula 45.^a

Densidades

Nos hotéis de 5, 4, 3 e 2 estrelas, albergarias, pousadas e estalagens com mais de 60 quartos e nos casinos, campos de golfe e estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e de 1.^a será obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, um profissional de grau superior classificado com a categoria de chefia ou de supervisor.

Cláusula 46.^a

Densidades de aprendizes e estagiários

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que seja prestado na secção respectiva.

2 — Nas secções em que haja até dois profissionais, só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante, e naquelas em que o número for superior, poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante por cada três profissionais.

3 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

4 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room-service*.

Cláusula 47.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

1 — As empresas que, nos termos deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado responsável pela aprendizagem ou pelo estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

2 — As entidades patronais poderão assumir a responsabilidade pela aprendizagem e ou estágio mencionada no n.º 1 na secção da empresa onde desempenham serviço efectivo.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores estrangeiros

Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior categoria profissional e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 49.^a

Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior e de regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será o seguinte:

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, de oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas e enfermeiros, de oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes profissionais, de oito horas diárias e quarenta em cinco dias ou cinco dias e meio.

Cláusula 50.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem de período de descanso.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

Cláusula 51.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos a aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário submetido à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o 1.º período de trabalho do dia seguinte.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho

e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

5 — Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontinua.

Cláusula 52.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 22 horas.

2 — Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — O horário dos empregados extras será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido.

5 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

6 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, de acordo com a cláusula 140.^a

Cláusula 53.^a

Proibição de alteração do horário

1 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2 — No momento da admissão, o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com excepção do disposto na alínea c) do n.º 4 desta cláusula;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

- a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
- b) Quando haja acordo entre ambas as partes;
- c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

5 — Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo da entidade patronal, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

6 — Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 4, não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 54.^a

Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial nos casos seguintes:

- a) Para o serviço de limpeza, de apoio ou especiais;
- b) Para o restante serviço desde que não ultrapasse 15% da totalidade dos trabalhadores nos estabelecimentos do alojamento e 20% nos estabelecimentos de restauração e bebidas.

2 — Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com menos de 10 trabalhadores podem ser admitidos até 2 trabalhadores.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo da alínea b) do n.º 1 desta cláusula praticarão um horário mínimo de dezoito horas semanais.

5 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas desde que no conjunto não somem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

Cláusula 55.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário de trabalho rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Quando necessidade imperiosa de funcionamento da secção devidamente fundamentada o impo-
nha, pode o trabalhador ser deslocado temporariamente
de um turno para o outro, excepto se alegar e demonstrar
que a mudança lhe causa prejuízo sério.

4 — Serão do encargo da entidade patronal, nomea-
damente, os acréscimos de despesas de transporte que
passem a verificar-se com a alteração de turno.

5 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham
filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do
horário rotativo, independente do disposto no n.º 2,
desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 56.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário
de trabalho os trabalhadores que exerçam funções de
chefia ou de direcção, desde que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de
declaração de concordância do trabalhador, serão diri-
gidos ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos
níveis XIV, XIII e XII, terá direito a um prémio de 20%
calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de
outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

Cláusula 57.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado
fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acrés-
cimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de pre-
juízos importantes ou se verifiquem casos de
força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar
trabalho suplementar quando, havendo motivos aten-
díveis, o solicite.

4 — Imediatamente antes do início e após o seu
termo, o trabalho suplementar será registado obriga-
tariamente em livro próprio ou correio mecânico, de
modo que permita registo eficaz e fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil,
prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocor-
rendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as
entidades patronais tenham obtido autorização prévia
do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Con-
dições de Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do tra-
balho suplementar se este não lhe for expresso e pre-
viamente determinado.

Cláusula 58.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora suplementar será igual
à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de
acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre
as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo
de 50%; porém, quando no cumprimento de horário
normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas
durante o período considerado nocturno, será todo o
período de trabalho diário remunerado com este acrés-
cimo.

3 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar,
acumular-se-ão aos respectivos acréscimos na duração
correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se
iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes
colectivos, a entidade patronal suportará as despesas
de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador uti-
lizar habitualmente meio de transporte próprio.

5 — Nos casos dos horários fixos em que diariamente
mais de quatro horas coincidam com o período nocturno,
o suplemento será de metade da remuneração ilíquida
mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horá-
rios nocturnos fixos serão descontadas de acordo com
o critério estabelecido na cláusula 86.^a

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos tra-
balhadores das secções n.ºs 8, 12, 13, 14, 15, 17, 18,
19, 20, 21, 22 e 24 do anexo I. Para estes trabalhadores,
considera-se trabalho nocturno o prestado entre as
20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo
de 25% a remuneração do trabalho prestado até às
24 horas e de 50% o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento
que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalha-
dores, será de 25% o acréscimo referido no n.º 2.

9 — Nos estabelecimentos de restaurante, cafés e
similares com fabrico próprio de pastelaria, os traba-
lhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não
terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria, o disposto
nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem

serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já auferiram o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para os efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedoras de aeronaves, com excepção dos administrativos, são considerados como trabalhadores de hotelaria.

Cláusula 60.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos deverá haver um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores.

2 — Nos estabelecimentos com 30 ou mais trabalhadores, o registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou electrónico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

Cláusula 61.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente para cada secção e conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou ao aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos neles indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença,

falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

Cláusula 62.^a

Local de trabalho — Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 63.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se deslocam em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe), avião ou 0,26 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificados e comprovativos da despesa;
- c) Uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias ou a dia e meio de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

2 — Na organização dos horários de trabalho, as empresas terão de ter em conta a generalização de dois dias de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

3 — Para os empregados de escritório e cobradores, o descanso semanal é o sábado e o domingo.

4 — Para os rodoviários, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

5 — Para os demais profissionais, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

6 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 65.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

Cláusula 66.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
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;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedoras de aeronaves, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração, deverá ser dispensada, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

4 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua no dia 24 de Dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores no máximo a partir das 20 horas.

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

Cláusula 67.^a

Trabalho em dia feriado

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 68.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 77.^a

3 — 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 familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 69.^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 ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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 8 dias úteis.

Cláusula 70.^a

Duração do período de férias

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

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

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

3 — 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.

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 correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 71.^a

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

Cláusula 72.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se tivessem estado em serviço efectivo, sendo incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária de base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho e o subsídio nocturno quando a eles haja lugar, e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 87.^a não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 73.^a

Cumulação das 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, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados 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 da entidade patronal.

Cláusula 74.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Se o início de férias coincidir com o dia de descanso semanal não será considerado como dia útil de férias.

8 — O mapa de férias deve ser elaborado e afixado nas secções até dia 15 de Abril.

Cláusula 75.^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 comprovada-

mente 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 empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando 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 está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 76.^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 os efeitos de antiguidade.

Cláusula 77.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 78.^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 empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

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

Cláusula 79.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, 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 80.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 81.^a

Noção

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

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês sessenta minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 82.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercalados;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela 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 de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 155.^a, 156.^a e 159.^a;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) 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 prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional acelerada, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As dadas durante cinco dias por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- i) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais,

sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 84.^a

Participação e justificação da falta

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) da cláusula 82.^a, sem prejuízo dos créditos previstos nas cláusulas 155.^a e 159.^a e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 82.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 86.^a

Desconto de faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

- a) Dias completos:

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

b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times H$$

sendo:

RM=remuneração normal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno quando a ele haja lugar);
N=número de horas de trabalho semanal;
H=número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 87.^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 determinam 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 tenha direito.

Cláusula 88.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 89.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador, poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação profissional ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença, com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data prevista para o seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando

não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 90.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspende-se o contrato de trabalho nos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvas as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 91.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 92.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 93.^a

Conceito

Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 94.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada por período superior a oito dias trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estágiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 95.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8% da remuneração pecuniária prevista para o nível VII do grupo C do anexo II, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 96.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 97.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 98.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 99.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos ou desaparecidos, quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 100.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 101.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo II. No cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares.

Cláusula 102.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos

de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de 8% sobre a remuneração mensal certa mínima por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado nas escolas hoteleiras, no INFTUR, IEFP, INOVINTER ou em estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária deste CCT, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame previsto no número anterior, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis XIV, XIII e XII do anexo I.

5 — Para os contratos celebrados a partir de 1 de Janeiro de 2004, o valor do prémio por cada língua é de € 36,16.

Cláusula 103.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT que completem ou tenham completado 10 anos de antiguidade na empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 5,20, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

2 — Para além da diuturnidade prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a vencer de quatro em quatro anos novas diuturnidades de valor igual, até ao limite de cinco.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 104.^a

Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nas cantinas de concessão, os trabalhadores só terão direito às refeições que sejam confeccionadas ou servidas aos trabalhadores da concessionária.

3 — Relativamente aos empregados de escritório dessas cantinas que prestem serviço fora do local da confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo seu equivalente pecuniário, nos termos da cláusula 110.^a

4 — No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação, excepto no período de férias, através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho, indicados por aquela.

Cláusula 105.^a

Fornecimento de alimentação

1 — Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida em espécie; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo respectivo equivalente pecuniário previsto na cláusula 110.^a

2 — As empresas e os trabalhadores que por acordo anterior à data de 15 de Junho de 1998 tinham substituído a alimentação em espécie pelo seu equivalente pecuniário manterão este regime.

Cláusula 106.^a

Condições básicas da alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, três decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

Cláusula 107.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras, e de trinta minutos, para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 108.^a

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do n.º 4 da cláusula 110.^a

Cláusula 109.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal ou os seus representantes directos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

Assim:

- a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha.

2 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer.

3 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

4 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

5 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 110.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da seguinte tabela.

2 — Completas por mês:

- a) Nos estabelecimentos de alojamento e bebidas onde não se confeccionem ou sirvam refeições — € 50;
- b) Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 105.^a — € 81;

c) Para todos e quaisquer casos previstos neste CCT, os trabalhadores poderão optar no período de férias por receber um subsídio de alimentação, referente à retribuição de férias e subsídio de férias, no valor global unitário de € 81.

3 — Refeições avulsas:

- a) Pequeno-almoço — € 1,60;
- b) Almoço, jantar e ceia completa — € 5;
- c) Ceia simples — € 3.

4 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, ou quando lhe não possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela dos números anteriores, aplicando-se os valores do n.º 2 a situações duradouras e do n.º 3 a situações precárias ou esporádicas.

5 — Com excepção dos estabelecimentos termais de funcionamento intermitente, todas as demais empresas que encerrem os seus serviços por tempo superior ao previsto na lei para gozo de férias do seu pessoal ficam obrigadas a substituir a alimentação dos trabalhadores que a recebam em espécie pelos valores da alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

SECÇÃO IV

Serviços extras

Cláusula 111.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra, devendo, porém, fazer o recrutamento, através do sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

Cláusula 112.^a

Retribuições mínimas dos «extras»

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

- a) Chefe de cozinha — € 54;
- b) Chefe de mesa, de *barman*, de pasteleiro e cozinheiro de 1.^a — € 48;
- c) Empregado de mesa ou bar — € 42;
- d) Quaisquer outros profissionais — € 39.

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20% sobre a remuneração da tabela atrás designada.

4 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano, as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

5 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

6 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO IX

Alojamento

Cláusula 113.^a

Alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

Cláusula 114.^a

Garantia de direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 115.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

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

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 116.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo iv;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 117.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido no capítulo iv, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 29.^a;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 115.^a, este fica sujeito ao regime constante do capítulo iv, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 118.^a

Cessação por acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — 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 os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 119.^a

Revogação do acordo de cessação do contrato

1 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada, com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

3 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

5 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 120.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos de 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 a atingir, em cada ano, seja de 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- 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 121.^a

Regras processuais

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparecência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — 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 nos termos do n.º 7, 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.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Para a contagem dos prazos referidos no n.º 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Cláusula 122.^a

Pequenas empresas

1 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 121.^a

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 121.^a

Cláusula 123.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 124.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A Ilícitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 121.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 122.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 121.^a ou do n.º 3 da cláusula 122.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 121.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para a apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação de despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Cláusula 125.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria a antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de proposta da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 126.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 10 da cláusula 121.^a

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

SECÇÃO IV

SUBSECÇÃO I

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

Cláusula 127.^a

Regras gerais

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 128.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 124.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 129.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 125.^a

2 — Para efeitos desta cláusula, a indemnização integra a remuneração base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

Cláusula 130.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 132.^a

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 131.^a

Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação

escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 132.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

SECÇÃO V

Cláusula 133.^a

Outras formas de cessação do contrato individual de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pelo disposto na legislação respectiva.

Cláusula 134.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 135.^a

Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar

ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora 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.

Cláusula 136.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

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

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

4 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO XI

Condições específicas

SECÇÃO I

Cláusula 137.^a

Maternidade

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos específicos da mulher:

a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Nos casos de nascimento múltiplos, o período de licença será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

- b) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- c) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a sua retribuição;
- d) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;
- e) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamenta o filho, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e se não amamentar, até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
- f) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- g) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- h) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e cláusula 89.^a;
- i) Não ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactente.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactentes presume-se sem justa causa.

Cláusula 138.^a

Paternidade

O trabalhador não deve estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;
- b) Dispensa por nascimento do filho;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;
- e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;
- f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;
- h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;
- i) Trabalho em jornada continua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

SECÇÃO II

Cláusula 139.^a

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por trabalho leve a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve nomeadamente o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora;
- f) Seja prestado nos serviços de andares, bares, e nos salões de dança.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

SECÇÃO III

Cláusula 140.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo IV, «Regulamento do trabalhador-estudante».

CAPÍTULO XII

Segurança social e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 141.^a

Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos do respectivo regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

Cláusula 142.^a

Controlo das contribuições

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

SECÇÃO II

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 143.^a

Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 144.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 145.^a

Iluminação

Todos os locais destinados ao trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 146.^a

Lavabos

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retores suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 147.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 148.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 149.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 25 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 4% dos trabalhadores ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão para o efeito obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, Cruz Vermelha ou dos hospitais ou corporações de bombeiros e conceder as facilidades necessárias aos trabalhadores para alcançar aquele objectivo.

Cláusula 150.^a

Sala de convívio

1 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

2 — Sempre que as empresas referidas no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos, é obrigatória a existência de uma sala de convívio ou recreio.

Cláusula 151.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30% da sua remuneração mensal certa mínima até ao limite de 30 dias em cada ano.

2 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade, até um limite de 90 dias em cada ano.

Cláusula 152.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Penalidade

Cláusula 153.^a

Multas

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 154.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 155.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente dos organismos sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 156.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 155.^a e 159.^a e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 82.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com a antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

- a) Empresas com 10 a 20 profissionais — cinco dias em cada ano civil, a usufruir por um trabalhador;
- b) Empresas de 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de dois trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes dois trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de três trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;
- d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de quatro trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 157.^a

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 158.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 159.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de oito horas mensais.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $\frac{6+n-500}{500}$, representado n o número de trabalhadores.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de um dia.

Cláusula 160.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado para o 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 161.^a

Informação sindical

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

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 162.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 163.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, 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.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 162.^a

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

SECÇÃO IV

Comissão sindical de empresas

Cláusula 164.^a

Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora de horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 159.^a

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 165.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os membros das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre e reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste diploma, entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XV

Conflitos individuais e colectivos

Cláusula 166.^a

Comissão de conflitos

1 — A presente comissão é constituída pela UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e visa a resolução de conflitos individuais e colectivos das empresas do sector abrangidas pelo presente CCT.

2 — Participará nesta comissão um representante da UNIHSNOR, um representante da FESAHT, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores no caso de conflito colectivo.

3 — A comissão reunirá na 1.^a segunda-feira de cada mês, pelas 16 horas, sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

4 — O local da reunião será na sede da UNIHSNOR ou da FESAHT, conforme a reunião seja solicitada pela FESAHT ou pela UNIHSNOR, respectivamente.

5 — A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6 — A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7 — No caso de faltar qualquer das partes, presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8 — De cada reunião será lavrada uma acta e assinada pelas partes.

9 — No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 167.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual das empresas o fornecimento da dita indumentária.

2 — As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

Cláusula 168.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como dimi-

nuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador que o presente contrato.

Cláusula 169.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FESAHT e outros três elementos nomeados pelas associações patronais signatárias.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

Declaração final

As partes contratantes acordam proceder a uma revisão global do actual CCT, tendo em conta a publicação do Código do Trabalho e sua regulamentação para alterações decorrentes desta nova legislação que as partes eventualmente entendam necessárias.

Porto, 20 de Setembro de 2004.

Pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal:

José Henriques, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

ANEXO I

Categorias e níveis de remuneração

1 — Direcção

Director de hotel — XIV.
Subdirector de hotel — XIII.
Assistente de direcção — XIII.
Director de alojamento — XIII.
Director de relações públicas — XIII.
Director de produção (*food and beverage*) — XIII.
Director de pensão — XII.
Director artístico — XIII.

2 — Recepção/portaria

Técnico de encolhimento (*guest relations*) — XIII.
Chefe de recepção — XII.
Subchefe de recepção — XI.
Recepcionista principal — X.
Recepcionista de 1.^a — IX.
Recepcionista de 2.^a — VIII.
Recepcionista estagiário — III.
Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos — II.
Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos — I.
Porteiro de restauração e bebidas — VIII.
Trintanário principal — IX.
Trintanário — VIII.
Bagageiro — VII.
Mandarete com 18 ou mais anos — VI.
Mandarete com menos de 18 anos — I.
Chefe de segurança — XI.
Vigilante — VIII.

3 — Controlo e economato

Chefe de secção de controlo — XI.
Controlador — X.
Estagiário de controlador — III.
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I.
Chefe de compras/ecónomo — XI.
Dispenseiro/cavista — VIII.
Ajudante de dispenseiro/cavista — VII.
Estagiário de dispenseiro — III.
Aprendiz de dispenseiro com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos — I.

4 — Alojamento — Andares — Quartos

Governante geral de andares — XI.
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — X.
Empregada de roupa/lavandaria — VII.
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com menos de 18 anos — I.
Empregada de andares — VIII.
Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de empregada andares/quartos com menos de 18 anos — I.
Controlador de minibares — VIII.
Controlador de *room-service* — IX.
Costureira — VIII.

5 — Restauração e bebidas

Director de restaurante — XIII.
Gerente de restauração e bebidas — XIII.
Chefe de mesa/*snack-bar* — XII.
Subchefe de mesa/*snack-bar* — XI.
Empregado de mesa principal — X.
Empregado de mesa de 1.^a — IX.
Empregado de mesa de 2.^a — VIII.
Estagiário de empregado de mesa — III.
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos — I.
Escanção — X.
Empregado de *snack-bar* principal — X.
Empregado de *snack-bar* de 1.^a — IX.
Empregado de *snack-bar* de 2.^a — VIII.
Estagiário de *snack-bar* estagiário — III.
Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I.
Chefe de balcão — XII.
Subchefe de balcão — XI.
Empregado de balcão principal — X.
Empregado de balcão de 1.^a — IX.
Empregado de balcão de 2.^a — VIII.
Estagiário de empregado de balcão — III.
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I.
Recepcionista de restauração — IX.
Preparador de banquetes — VII.
Supervisor de bares — XII.
Chefe de *barman/barmmaid* — XII.
Subchefe de *barman* — XI.
Barman/bairmaid principal — X.
Barman/barmmaid de 1.^a — IX.
Barman/barmmaid de 2.^a — VIII.
Estagiário de *barman/barmmaid* — III.
Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos — I.
Chefe de cafetaria — X.
Cafeteiro — VIII.
Estagiário de cafeteiro — III.
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos — I.
Empregado de jogos — VIII.
Distribuidor de refeições — VIII.

6 — Cozinha

Chefe de cozinha — XIII.
Subchefe de cozinha — XII.
Cozinheiro principal — XII.
Cozinheiro de 1.^a — XI.
Cozinheiro de 2.^a — IX.
Cozinheiro de 3.^a — VIII.
Estagiário de cozinheiro do 2.^o ano — VII.
Estagiário de cozinheiro do 1.^o ano — V.
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.^o ano) — III.
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.^o ano) — II.

Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.^o ano) — II.
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (1.^o ano) — I.
Assador/grelhador — VIII.

7 — Pastelaria/padaria

Chefe/mestre pasteleiro — XIII.
Subchefe/mestre pasteleiro — XII.
Pasteleiro principal — XII.
Pasteleiro de 1.^a — XI.
Pasteleiro de 2.^a — IX.
Pasteleiro de 3.^a — VIII.
Estagiário de pasteleiro do 2.^o ano — VII.
Estagiário de pasteleiro do 1.^o ano — V.
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos (2.^o ano) — III.
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos (1.^o ano) — II.
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (2.^o ano) — II.
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (1.^o ano) — I.
Amassador principal — XII.
Amassador de 1.^a — XI.
Amassador de 2.^a — X.
Aspirante de amassador — IX.
Estagiário de amassador — III.
Aprendiz de amassador com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de amassador com menos de 18 anos — I.
Forneiro principal — XII.
Forneiro de 1.^a — XI.
Forneiro de 2.^a — X.
Aspirante a forneiro — IX.
Estagiário de forneiro — III.
Aprendiz de forneiro com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de forneiro com menos de 18 anos — I.

8 — Qualidade

Director de qualidade — XIII.
Nutricionista — XII.
Microbiologista — XII.

9 — Higiene e limpeza

Chefe de copa — IX.
Copeiro — VII.
Copeiro — aprendiz com 18 ou mais anos — II.
Copeiro — aprendiz com menos de 18 anos — I.
Encarregado de limpeza — IX.
Empregado de limpeza — VII.
Empregada de limpeza — VI.
Guarda de lavabos — VI.

10 — Abastecedoras de aeronaves

Técnico de *catering* — XIII.
Supervisor — XI.
Controlador de operações — X.
Assistente de operações — XIII.
Chefe de sala — X.
Preparador/embalador — VIII.

11 — Refeitórios

Encarregado de refeitório — XI.
Empregado de refeitório — VII.

12 — Termas

Encarregado termal — X.
Empregado de consultório — IX.
Empregado de inalações — IX.
Empregado de secção de fisioterapia — IX.
Banheiro termal — VII.
Buvete — VII.
Duchista — VII.

13 — Golfe

Director de golfe — XIII.
Secretário — XII.
Recepcionista — VIII.
Chefe de manutenção — XII.
Capataz de campo — X.
Capataz de rega — X.
Operador de golfe — VIII.
Chefe de *caddies* — VIII.
Caddie — VII.

14 — Praias e piscinas

Banheiro/nadador-salvador — VIII.
Tratador/conservador de piscinas — VIII.
Vigia de bordo — VII.
Bilheteiro — VII.
Empregado de balneários — VII.
Moço de terra — VI.
Estagiário de empregado de balneário — III.
Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — I.

15 — Animação e desportos

Encarregado de animação e desportos — XI.
Monitor de animação e desportos — X.
Tratador de cavalos — VII.
Disk-jockey — VIII.

16 — Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo — X.
Guarda do parque de campismo — VIII.
Guarda de acampamento turístico — VIII.

17 — Sector administrativo

Director administrativo e financeiro — XIII.
Director de serviços — XIII.
Director de pessoal — XIII.
Chefe de pessoal — XII.
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços — XII.
Contabilista — XII.
Chefe de secção — XI.
Tesoureiro — XI.
Secretário de direcção — X.
Controlador de caixa — X.
Caixa — X.

Escriturário principal — XI.
Escriturário de 1.^a — X.
Escriturário de 2.^a — IX.
Escriturário de 3.^a — VIII.
Estagiário de escriturário — III.
Aprendiz de escriturário com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de escriturário com menos de 18 anos — I.
Cobrador — IX.
Chefe de telefones — XI.
Telefonista de 1.^a — IX.
Telefonista de 2.^a — VIII.
Estagiário de telefonista — III.
Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — I.

18 — Sector comercial

Director comercial — XIII.
Promotor de vendas — XI.
Caixeiro-encarregado — XI.
Caixeiro chefe de secção — X.
Caixeiro de 1.^a — IX.
Caixeiro de 2.^a — VIII.
Estagiário de caixeiro — III.
Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

19 — Serviços técnicos e manutenção

Director de serviços técnicos — XIII.
Chefe de serviços técnicos — XII.
Electromecânico em geral — XI.
Operário polivalente principal — X.
Operário polivalente de 1.^a — IX.
Operário polivalente de 2.^a — VIII.
Estagiário de operário polivalente — IV.
Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I.

20 — Embarcações

Mestre — X.
Motorista marítimo — IX.
Marinheiro — VIII.

21 — Garagens

Encarregado geral de garagens — XI.
Empregado de garagem — VI.

22 — Rodoviários

Chefe de movimento — XI.
Expedidor — X.
Motorista — IX.
Ajudante de motorista — VII.

23 — Salas de bingo

Chefe de sala — XIV.
Adjunto de chefe de sala — XII.
Caixa fixo — XI.
Caixa auxiliar volante — X.
Controlador de entradas — IX.
Porteiro — IX.

24 — Categorias diversas

Encarregado de jardins — VIII.

Florista — VIII.

Jardineiro — VII.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — VI.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna — IX.

Nota. — A categoria de empregado de limpeza do nível VI da secção 9, «Higiene e limpeza», é extinta em 31 de Dezembro de 2002 e os trabalhadores com esta categoria ingressam no nível VII em 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO II

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

(Em euros)			
Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XIV	1 750	1 500	1 000
XIII	900	800	700
XII	800	700	650
XI	650	600	550
X	577	556	517
IX	554	529	493
VIII	497	486	444
VII	438	425	392
VI	438	425	392
V	388	388	388
IV	388	388	388
III	377	377	377
II	372	372	372
I	298	298	298

Notas

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

3 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

ANEXO III

Definições de funções

1 — Direcção

1 — *Director de hotel.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos pode-

res que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2 — *Assistente de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

3 — *Director de alojamento.* — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

4 — *Director comercial.* — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

5 — *Director de relações públicas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa.

6 — *Director de produção (food and beverage).* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks* e verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

7 — *Subdirector de hotel.* — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções.

Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

8 — *Director de restaurante.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

9 — *Director de pessoal.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

10 — *Director de pensão.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários affectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

11 — *Gerente de restauração e bebidas.* — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os ser-

viços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo, responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

12 — *Chefe de pessoal.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

13 — *Director artístico.* — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

14 — *Director administrativo e financeiro.* — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o director-geral.

15 — *Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

2 — Recepção/portaria

1 — *Chefe de recepção.* — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elaborar e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção/portaria. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção.

2 — *Subchefe de recepção.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das suas funções.

3 — *Técnico de acolhimento (guest relations)*. — Representa a direcção junto dos clientes; coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada, no sentido de facilitar os processos de c/in e c/out, e acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do *lobby*; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as acções específicas de acolhimento; propõe, de forma muito activa em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se actualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no *lobby* de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidade, estabelece diálogo com os clientes no *lobby*, de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do recepcionista/porteiro.

4 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria, designadamente coadjuva o chefe e o subchefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes, prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro, e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período nocturno zela pela segurança dos hóspedes; efectua serviços de escrituração inerentes a exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5 — *Trintanário*. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz

as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

6 — *Bagageiro*. — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

7 — *Mandarete*. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

8 — *Chefe de segurança*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

9 — *Vigilante*. — É o trabalhador que exerce a vigilância e o controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento; nas pensões de 3.^a e de 2.^a pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

10 — *Porteiro de restauração e bebidas*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

3 — Controlo e economato

1 — *Chefe de secção de controlo*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e, sempre que necessário, executa os trabalhos de controlo. Elaborar e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2 — *Controlador*. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3 — *Chefe de compras/ecónomo*. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo seu regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e os artigos necessários ao seu fun-

cionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4 — *Dispenseiro/cavista*. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

5 — *Ajudante de dispenseiro/cavista*. — É o trabalhador que colabora com o dispenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

4 — Alojamento — Andares — Quartos

1 — *Governante geral de andares*. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de roupa/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

2 — *Governanta de andares/roupa/lavandaria/limpeza*. — É o trabalhador que coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respectivas funções.

3 — *Empregado de andares*. — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede, quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição, quando necessária; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação, podendo ter de manter um registo actualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira, pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria quando não exista serviço de *room-service* ou, fora deste caso, aci-

dentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*. Nas residenciais pode colaborar nos serviços de pequenos-almoços, preparando café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos, transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

4 — *Controlador de mini-bares*. — É o trabalhador que controla os mini-bares nos quartos dos hóspedes e os *stocks*, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respectiva e é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos mini-bares.

5 — *Controlador de room-service*. — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

6 — *Costureira*. — É o trabalhador que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

7 — *Empregadas de roupa/lavandaria*. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5 — Restauração e bebidas

1 — *Chefe de mesa/snack-bar*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante e *snack*. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimização de especialidades culinárias.

2 — *Subchefe de mesa/snack-bar*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

3 — *Escanção*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições, apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas

sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

4 — *Empregado de mesa*. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos, serve os produtos escolhidos, servindo directamente os clientes ou servindo por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5 — *Empregado de snack-bar*. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; emprata pratos frios, confecciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria, nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira, como «pregos». Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios.

No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho e ao transporte e guarda de alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

6 — *Chefe de balcão*. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

7 — *Subchefe de balcão*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

8 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No *self-service*, serve refeições e bebidas; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

9 — *Recepcionista de restauração*. — Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar, inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidades, de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contacto com a recepção, de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atento às reacções dos clientes, por forma a poder tomar medidas de carácter correctivo caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controlo e fecho de caixa no final da operação.

10 — *Preparador de banquetes e sala*. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadei-

ras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

11 — *Supervisor de bares*. — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e *boîtes*, sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

12 — *Chefe de barman*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

13 — *Barman*. — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobranças dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

14 — *Chefe de cafetaria*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

15 — *Cafeteiro*. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecção de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

16 — *Empregado de jogos*. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

17 — *Distribuidor de refeições*. — É o trabalhador que, em veículo próprio ou da empresa, procede à distribuição de refeições, embaladas ou não; prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar; no caso de máquinas automáticas, repõe os *stocks*.

6 — Cozinha

1 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Subchefe de cozinha*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

3 — *Cozinheiro*. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegurando-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

4 — *Assador/grelhador*. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

7 — Pastelaria/padaria

1 — *Pasteleiro-chefe ou mestre*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção. É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe,

substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

3 — *Amassador*. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado.

4 — *Forneiro*. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

8 — Qualidade

1 — *Director de qualidade*. — É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos das boas práticas de higiene.

2 — *Nutricionista*. — Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela direcção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso, deve implementar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e ou orientar todo o trabalho laboratorial. E ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene; elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3 — *Microbilogista*. — Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção, poderá actuar a diferentes níveis: investigação de microorganismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de actividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realizar actividades laboratoriais; investigação de microorganismos que possam efectuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas não aprovei-

tadas para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microorganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

9 — Higiene e limpeza

1 — *Chefe de copa*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2 — *Copeiro*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3 — *Encarregado de limpeza*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de limpeza.

4 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

5 — *Guarda de lavabos*. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

10 — Abastecedoras de aeronaves

1 — *Técnico de catering*. — É o trabalhador que orienta tecnicamente toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica em inglês ou francês as mensagens trocadas, via telex, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

2 — *Assistente de operações*. — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

3 — *Supervisor*. — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das louças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

4 — *Controlador de operações*. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa, enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

5 — *Chefe de sala*. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

6 — *Preparador/embalador*. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

11 — Refeitórios

1 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

2 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

12 — Termas

1 — *Encarregado termal*. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

2 — *Empregado de consultório*. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

3 — *Empregado de inalações*. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

4 — *Empregado de secção de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

5 — *Banheiro termal*. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações, como, por exemplo, imersão, subaquático e bolhador.

6 — *Buvete*. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

7 — *Duchista*. — É o trabalhador que executa operações de duche.

13 — Golfe

1 — *Director*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode repre-

sentar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

2 — *Secretário*. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe, nos casos em que este não exista.

3 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

4 — *Chefe de manutenção*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe, para o que deverá ter qualificação académica adequada.

5 — *Capataz de campo*. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

6 — *Capataz de rega*. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

7 — *Operador de golfe*. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários a conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

8 — *Chefe de caddies*. — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

9 — *Caddies*. — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

14 — Praias e piscinas

1 — *Banheiro/nadador-salvador*. — É o trabalhador responsável, perante o seu chefe hierárquico, pela segurança dos utentes da piscina ou praia, bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço; é responsável pela limpeza da linha de água. Dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

2 — *Tratador/conservador de piscinas*. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes, mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

3 — *Vigia de bordo*. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

4 — *Bilheteiro*. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

5 — *Empregado de balneários*. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

6 — *Moço de terra*. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

15 — Animação e desportos

1 — *Encarregado de animação e desportos*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento; controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

2 — *Monitor de animação e desportos*. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

3 — *Tratador de cavalos*. — É o trabalhador que cuida das cavaliças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

4 — *Disk-jockey*. — É o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

16 — Parque de campismo

1 — *Encarregado de parque de campismo*. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços de parque de campismo e turismo, de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

2 — *Guarda do parque de campismo*. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunicando superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

3 — *Guarda de acampamento turístico*. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

17 — Sector administrativo e comercial

1 — *Chefe de departamento, de divisão ou de serviços*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

2 — *Contabilista*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

4 — *Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem

depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

5 — *Controlador-caixa*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

6 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tornar as disposições necessárias para os levantamentos.

7 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção 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 diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos; faz rascunhos de cartas.

8 — *Escrivão*. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tare-

fas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas, ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

9 — *Cobrador*. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

10 — *Chefe de telefones*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

11 — *Telefonista*. — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

12 — *Promotor de vendas*. — É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

13 — *Caixeiro-encarregado*. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente e na ausência deste se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

14 — *Caixeiro chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

15 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elaborar ou colabora na realização de inventários periódicos. Efectua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

18 — Serviços técnicos e manutenção

1 — *Director de serviços técnicos*. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a

incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

2 — *Chefe de serviços técnicos.* — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3 — *Electromecânico em geral.* — Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar. Monta os componentes eléctricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida, a fim de detectar eventuais anomalias; desmonta, quando necessário, os componentes avariados; repara ou substitui as peças e ou materiais deficientes, consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica ou electrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, eléctrica e electrónica; pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensão.

4 — *Operário polivalente.* — É o trabalhador que, devidamente habilitado, executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

19 — Garagens

1 — *Encarregado geral de garagens.* — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

2 — *Empregado de garagem.* — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua acção. Quando maior de 18 anos, faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos, é a quem

está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

20 — Rodoviários

1 — *Chefe de movimento.* — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

2 — *Expedidor.* — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

3 — *Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

4 — *Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

21 — Embarcações

1 — *Motorista marítimo.* — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

2 — *Mestre.* — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

3 — *Marinheiro.* — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatraccção, a limpeza da embarcação e o trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

22 — Salas de bingo

1 — *Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

2 — *Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

3 — *Caixa fixo*. — É o trabalhador que terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

4 — *Caixa auxiliar volante*. — É o trabalhador que realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

5 — *Controlador de entradas*. — É o trabalhador que procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

6 — *Porteiro*. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda, o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

23 — Categorias diversas

1 — *Encarregado de jardins*. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

2 — *Florista*. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e nas lojas de flores onde existam.

3 — *Jardineiro*. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

4 — *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas*. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

5 — *Massagista terapêutico de recuperação e sauna*. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe, ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Nota. — Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o sector ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

ANEXO IV

Regulamento do trabalhador-estudante

Artigo 1.º

Qualificação do trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Artigo 2.º

Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidades ajustáveis à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e dependente do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas e trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Artigo 3.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

Artigo 4.º

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos

até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Rescindir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

Artigo 5.º

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Artigo 6.º

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

Artigo 7.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8.º

Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

Artigo 9.º

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

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

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

Artigo 10.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor

do funcionamento normal da entidade empregadora, fazer-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número de condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

ANEXO V

Certificado de competências

Regulamento

Artigo 1.º

Âmbito

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT cujas categorias constem do anexo I, bem como as entidades empregadoras que exerçam actividade nos estabelecimentos do sector do alojamento, restauração e bebidas, terão de possuir um certificado de competências para o exercício das funções.

Artigo 2.º

Objectivo, emissão, organização e administração

1 — O título profissional, adiante designado por certificado de competências, tem por objectivo comprovar a formação, experiência e qualificações profissionais.

2 — A sua emissão é da responsabilidade conjunta da FESAHT e da UNIHSNOR.

3 — As partes constituirão, logo após a entrada em vigor do presente CCT, uma comissão permanente, a quem compete organizar e administrar os títulos emitidos no âmbito da certificação de competências.

Artigo 3.º

Requisitos

1 — Sem prejuízo dos requisitos especiais previstos no n.º 2 deste artigo, o certificado de competências só poderá ser atribuído a candidatos que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos gerais:

- a) Preençam as condições mínimas de acesso à profissão em termos de idade e de habilitações literárias;
- b) Estejam em condições de saúde, após a realização de exames no momento de admissão.

2 — São requisitos específicos o exercício das funções referentes às categorias profissionais constantes do anexo I e que preencham uma das seguintes condições:

- a) Tenham mais de seis meses do exercício efectivo da profissão na categoria que requerem;
- b) Tenham concluído com aproveitamento um curso de formação profissional reconhecido para o efeito pela comissão permanente a que se refere o n.º 3 do artigo 2.º;
- c) Não estando nas condições previstas nas alíneas anteriores, tenham sido aprovados em exame perante um júri composto por um representante da UNIHSNOR, um representante da FESAHT e um terceiro a nomear por acordo das partes.

3 — O exame a que se refere a alínea anterior deverá ser constituído por:

- a) Uma prova teórica que permita verificar se os candidatos possuem os conhecimentos exigidos;
- b) Uma prova prática que permita verificar se os candidatos conseguem realizar de forma autónoma as actividades que lhe estejam definidas para a categoria profissional em causa.

Artigo 4.º

Exames

A comissão permanente elaborará e aprovará um regulamento de exames, que definirá as matérias objecto de avaliação, as fórmulas de pontuação e outras regras de avaliação do candidato.

Artigo 5.º

Candidaturas

1 — A obtenção do certificado de competências está dependente de um processo de avaliação, a cargo do júri designado pela comissão permanente, composto por:

- a) Análise curricular efectuada a partir dos *dossiers* de candidatura;
- b) Entrevista dos candidatos.

2 — Quando, pelas conclusões da análise curricular da entrevista, o júri decida pela não atribuição do certificado aos candidatos, estes podem requerer o exame previsto na alínea c) do artigo 3.º do presente regulamento.

3 — A comissão permanente poderá dispensar a entrevista prevista na alínea b) do artigo anterior se da análise curricular resultar claro que o candidato está apto a obter o respectivo título para a categoria que quer.

Artigo 6.º

Modelo

1 — O modelo do certificado será aprovado pela comissão permanente.

2 — Do modelo do certificado de competências deve constar:

- a) Identificação do titular;
- b) Categoria profissional;
- c) Número de beneficiário da segurança social do titular;
- d) Número de contribuinte do titular;
- e) Entidade emissora do certificado;
- f) Identificação do estabelecimento onde exerce a sua actividade;
- g) Denominação da entidade empregadora;
- h) Número de contribuinte da segurança social da entidade empregadora;
- i) Número de contribuinte da pessoa colectiva da entidade empregadora;
- j) Período de validade e renovação;
- k) Local para averbamentos de novas categorias;
- l) Local para averbamento de conhecimentos de línguas;

- m) Local para averbamento de cursos de formação profissional;
- n) Local para averbamento de entradas e saídas em novas empresas;
- o) Local para averbamento de aptidão médica (a preencher pelo médico da empresa);
- p) Local para colocar o número de associado do sindicato, para o caso de estar associado;
- q) Número do respectivo certificado.

Artigo 7.º

Averbamentos

1 — Sempre que houver alterações aos dados constantes do certificado, deverão as mesmas ser comunicadas à comissão permanente para averbamento.

2 — O averbamento deverá ser feito no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do respectivo requerimento.

Artigo 8.º

Extravio

No caso de extravio do certificado de competências, deverá o mesmo ser de imediato comunicado por escrito à comissão permanente, a qual, quando requerido, emitirá um novo certificado.

Artigo 9.º

Validade

O certificado de competências é válido por cinco anos.

Artigo 10.º

Renovação

A renovação do certificado está dependente da comprovação do exercício da actividade profissional do seu titular.

Artigo 11.º

Apreensão

O certificado de competências poderá ser retirado sempre que tiver sido viciado, rasurado ou obtido por meios ilícitos ou irregulares.

Artigo 12.º

Obrigações das entidades empregadoras

1 — São obrigações das entidades empregadoras:

- a) Dar prioridade na admissão aos trabalhadores que possuam o certificado de competências;
- b) Fornecer à comissão permanente todas as informações que lhe forem solicitadas por esta;
- c) Fornecer aos candidatos ao certificado todas as informações e documentos necessários e indispensáveis para a emissão do certificado;
- d) Registar, assinar e carimbar, no local próprio constante do certificado, as datas de admissão e cessação do contrato de trabalho dos respectivos profissionais, bem como as categorias exercidas;

- e) Justificar e remunerar as faltas dadas pelos trabalhadores para tratar de assuntos relacionados com a emissão e manutenção do certificado.

2 — No caso de encerramento da empresa ou no caso de a entidade empregadora recusar o registo previsto na alínea d) deste artigo, poderá a comissão permanente fazê-lo, desde que o respectivo titular comprove a situação perante esta.

Artigo 13.º

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Requerer à comissão permanente a emissão do certificado, fornecendo a esta as informações e documentação necessárias e indispensáveis;
- b) Manter o certificado em bom estado de conservação;
- c) Apresentá-los, sempre que requerido, às entidades competentes e à comissão permanente.

Artigo 14.º

Competências da comissão permanente

1 — À comissão permanente prevista no n.º 3 do artigo 2.º deste regulamento compete, nomeadamente:

- a) Elaborar o seu regulamento interno;
- b) Aprovar o modelo do certificado;
- c) Organizar e administrar todo o processo de atribuição do certificado;
- d) Aprovar um regulamento de exames;
- e) Apreciar e decidir sobre a atribuição do certificado;
- f) Apreciar e decidir sobre averbamentos a fazer no certificado;
- g) Averbamento da renovação;
- h) Organizar e manter actualizados os ficheiros, arquivos e registos;
- i) Fixar o montante a cobrar pela emissão do certificado;
- j) Exercer os poderes previstos no n.º 2 do artigo 12.º;
- k) Exercer todas as demais funções previstas neste regulamento.

2 — Para um bom exercício das suas funções, a comissão permanente poderá criar comissões técnicas especializadas, permanentes ou temporárias, às quais determinará as suas competências específicas.

Artigo 15.º

Custos

1 — Os custos de apoio administrativo e outros serão suportados pela UNIHSNOR.

2 — Os custos com os membros da comissão permanente, membros do júri e outros representantes, se os houver, serão suportados por cada uma das partes, respectivamente.

3 — Os candidatos à obtenção do certificado de competências pagarão apenas o valor do custo do modelo, que será fixado pela comissão permanente.

Artigo 16.º

Infracções

Às infracções a este regulamento aplica-se a legislação referente à violação das restantes cláusulas do contrato colectivo de trabalho.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 29 de Setembro de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 6 de Outubro de 2004, a fl. 72 do livro n.º 10, com o n.º 132/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ind. de hortofrutícolas) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A presente revisão do CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, e

última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004, sendo revistas anualmente.

Cláusula 28.^a

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 26,60.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

- 1 —
- a)
- b) Alimentação e alojamento no valor de:
- Pequeno-almoço — € 2,60;
Almoço ou jantar — € 10,10;
Ceia — € 7,30;
- c)
-

Cláusula 68.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

- 1 —
- 2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3.
- 3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau VI)	934
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau V)	778
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	717,50
3	Profissional de engenharia (grau III)	624,50
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	556
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	514
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) ... Chefe de secção de escritório Chefe de secção de manutenção Chefe de secção de produção Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Foguetiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	473
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) ... Analista principal Chefe de equipa de electricista Chefe de equipa de metalúrgico Chefe de equipa de produção Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Enfermeiro Escriturário principal Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Inspector de vendas Secretário de direcção	443
	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até dois anos) Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
8	Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém Foguetiro de 1. ^a Formulador ou preparador Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador, ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. ^a ... Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	425
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima de 2. ^a Cobrador Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2. ^a Foguetiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Operador semiquualificado de 1. ^a Operador de telex Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 2. ^a ... Pintor de construção civil de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	399
	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Encarregado de campo de 1. ^a	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
10	Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiqualeficado de 2. ^a Perfurador-verificador de 3. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	391,50
11	Barrileiro Canalizador de 3. ^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	388,50
12	Ajudante de electricista Ajudante de fogoeiro Analista estagiário Caixeiro-ajudante Caixoteiro Dactilógrafo Empregado de refeitório Engarrafador/enfrascador Estagiário Praticante de caixeiro Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	382
13	Aprendiz Paquete	369

Lisboa, 5 de Abril de 2004.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membro da direcção nacional.
Moisés José Barata Caetano, membro da direcção nacional.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por 24 meses, excepto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004, sendo revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da

empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão, o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções, salvo se for portador de boletim de sanidade.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — O trabalhador tem acesso aos relatórios e resultados dos exames técnicos que eventualmente tenha feito para o preenchimento de lugares.

5 — O trabalhador que, por iniciativa da entidade patronal ou seu representante, transitar de uma empresa para outra económica ou juridicamente associada ou que tenha administração comum salvaguardará, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

6 — As habilitações exigidas neste contrato colectivo de trabalho não se aplicam aos trabalhadores que, à data da sua entrada em vigor, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

7 — A exigência de habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores não se aplica em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os respectivos graus de ensino.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1 — Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes ter-se-á de contar, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão é feita a título experimental: durante os primeiros 15 dias, para os trabalhadores em geral, e por um período de 60 dias, para os que desempenhem funções de responsabilidade, mediante acordo escrito e individual. No decurso do período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

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

3 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa deverá entregar ao trabalhador um documento

escrito, a que este deverá dar o seu acordo, igualmente por forma escrita, de que conste:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional ou classe;
- c) Retribuição;
- d) Duração do trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

4 — Considera-se sempre feita a título definitivo, salvo acordo escrito em contrário, a admissão do trabalhador a quem a entidade patronal ofereça melhores condições de trabalho que as usufruídas na empresa onde prestava serviço anteriormente.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2 — Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher,

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a prazo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição das categorias profissionais previstas no n.º 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 3.^a e 2.^a ao fim de três anos e de 2.^a a 1.^a ao fim de três anos.

4 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no acto da admissão e conste da lista de documentos entregues.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que cons-

tarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;
- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^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 colegas;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores

ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;

- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar, quer em transportes próprios, quer através de transportes públicos com horários compatíveis, a ida e volta para a fábrica a partir dos locais habituais situados entre 3 km e 15 km das instalações fabris.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 55.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2 — Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho — Horário móvel — Definição e princípio geral

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

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho extraordinário, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de dez horas semanais, quarenta horas mensais e cento e vinte horas anuais, considerando-se a soma das horas extraordinárias dia de descanso semanal e feriados.

2 — Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
- b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, três horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 26,60.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{horário semanal}}$$

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 31.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal ate duas horas por dia e a 100 % nas horas seguintes.

Cláusula 32.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano da cessação.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram aos trabalhadores que delas já beneficiam.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias dois dias de descanso consecutivo, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

3 — O previsto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São considerados feriados, para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal;
Terça-feira de Carnaval.

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

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a 11 dias úteis de férias remuneradas.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época

de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionamentos legais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 já vencido e ao respectivo subsídio.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar, obrigatoriamente, serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos legais.

10 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

11 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio na proporcionalidade de dois dias e meio por cada mês.

Cláusula 38.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, 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 40.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada logo que possível, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por ates-

tado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 41.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 — A remuneração correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da remuneração mencionada no número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias de montante igual ao daquela remuneração, não podendo ser inferior à retribuição mensal.

3 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 37.^a, estes valores corresponderão a metade da retribuição mensal.

4 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

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

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas previamente autorizadas ou posteriormente aceites pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por 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;
- c) Necessidade de comparecer a consultas médicas, de realizar exames médicos ou de receber tratamentos, pelo tempo necessário;
- d) Prática de actos inerentes ao exercício de funções sindicais ou em instituições de segurança social;
- e) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras e padrastrós), durante cinco dias consecutivos;
- g) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- h) Parto da esposa ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador, durante dois dias;
- i) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 74.^a;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;
- k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências 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 na alínea d) do n.º 1 da cláusula 45.^a, para além dos limites estabelecidos por lei.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 45.^a e no n.º 1 desta cláusula, poderão determinar perda de retribuição as faltas autorizadas pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Efeito das faltas injustificadas

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

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 48.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado da sentença.

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

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 51.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — 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.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

Cláusula 53.^a

Justa causa de despedimento

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais 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 ou executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 54.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa 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.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Inexistência de justa causa

1 — 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.

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 56.^a

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 57.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 59.^a

Processo disciplinar

1 — Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, deverá proceder-se à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

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

3 — Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará, nomeadamente, as seguintes garantias da defesa do trabalhador:

- a) O processo deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;
- b) O trabalhador, no prazo de quatro dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;
- c) Após a audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 45 dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea b) do número anterior.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente á comissão de trabalhadores que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias. Caso não haja comissão de trabalhadores, deverá respeitar-se este prazo, para que o trabalhador possa consultar o sindicato ou os seus representantes na empresa.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

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

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e c) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime da cláusula 54.^a

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.

Cláusula 61.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do 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, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas a altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;
- b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de 30 dias;
- c) Interromper o trabalho por dois períodos de uma hora para amamentação ou dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até um ano após o parto.

2 — É vedada a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas. No entanto, nas empresas que tiverem infantário, poderão as partes acordar outro horário.

3 — 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.

4 — Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a firma tiver creche a funcionar durante esse período ou se a trabalhadora der o seu acordo por escrito.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — 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, espiritual e moral.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 64.^a

Princípio geral

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,25 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,60;
Almoço ou jantar — € 10,10;
Ceia — € 7,30.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) Horas extraordinárias sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

7 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

8 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 66.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos por doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 65.^a enquanto se mantiverem deslocados,

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 67.^a

Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 68.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3 diários.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 69.^a

Infantários para filhos dos trabalhadores

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar a seu directo cuidado, durante o período de trabalho.

Cláusula 70.^a

Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

Cláusula 71.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

- a) Dispensa de uma hora por dia durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição, para efeitos de assistência à aula;
- b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;
- c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, cinco dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto das provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 72.^a

Higiene e segurança no trabalho

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindical

Cláusula 73.^a

Direito à actividade sindical na empresa

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 74.^a

Interpretação e interacção do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas, será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

Cláusula 76.^a

Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 77.^a

Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCTV não pode resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas ao nível do contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Condições específicas

Agentes técnicos de admissão

I — Condições específicas de admissão

1 — Idade mínima de 18 anos.

2 — Habilitações — curso complementar de agricultura ou equiparado que corresponda à designação oficial de agente técnico agrícola.

II — Regimes especiais de promoção

Logo que o agente técnico agrícola estagiário complete um ano de serviço transita automaticamente para a categoria de agente técnico agrícola até dois anos.

Trabalhadores cobradores

Condições especiais de admissão

Idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Trabalhadores do comércio e trabalhadores técnicos de vendas

I — Condições especiais de admissão

1 — Idade mínima de 16 anos.

2 — Habilitações mínimas — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3 — Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

4 — Idade mínima para admissão dos trabalhadores técnicos de vendas — 18 anos e habilitações mínimas legais.

II — Regimes especiais de promoção e acesso

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir os 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

III — Dotações mínimas

Para o efeito de dotações mínimas, consideram-se apenas os conferentes e os trabalhadores indiferenciados ou de serviços auxiliares em serviço exclusivo de armazém:

- a) Até 10 trabalhadores, haverá um fiel de armazém;
- b) De 10 a 15 trabalhadores, haverá um encarregado de armazém e um fiel de armazém;
- c) De 16 a 24 trabalhadores, haverá um encarregado de armazém e dois fiéis de armazém;
- d) Com 25 ou mais trabalhadores, haverá um chefe de serviços mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;
- e) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedor, promotor de vendas ou vendedor especializado, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

- f) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas;
- g) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Trabalhadores da construção civil

I — Condições especiais de admissão

As idades mínimas de admissão dos trabalhadores da construção civil são as seguintes:

- a) De 16 anos para os aprendizes;
- b) De 18 anos para os indiferenciados.

II — Regimes especiais de promoção e acesso

Todos os trabalhadores admitidos como aprendizes que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.^a

Trabalhadores contínuos, porteiros e profissionais similares

Condições especiais de admissão

- a) As habilitações para admissão são as mínimas legais.
- b) As idades mínimas para a admissão são de:
 - 16 anos para paquete;
 - 18 anos para contínuo e trabalhador da limpeza;
 - 21 anos para porteiro e guarda.

- c) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos.

Trabalhadores electricistas

I — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes logo que completem 18 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista ou de montador electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou de radio-montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

II — Quadro de densidades

Para os trabalhadores electricistas, será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior ao conjunto do de pré-oficiais e ajudantes, não

podendo este conjunto exceder o número de oficiais;

- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

III — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens comprovadamente contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Sempre que, no exercício da sua profissão, o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão no desempenho das suas funções, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Trabalhadores de enfermagem

Condições mínimas de admissão

Possuir a carteira profissional passada pelo sindicato.

Trabalhadores de escritório

I — Condições de admissão

Idade — 16 anos.

Habilitações:

- 1) Curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus ou cursos oficiais ou oficializados de duração não inferior à daqueles ou cursos equivalentes;
- 2) As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato:

- a) Desempenhem, ou tenham desempenhado, funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;
- b) Tendo sido empregados de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

II — Regimes especiais de promoção e acesso

Os estagiários e dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

III — Dotações mínimas

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10% do total de trabalhadores classificados como escriturários, estagiários, dactilógrafos, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores e operadores de máquinas de contabilidade.

2 — Para efeitos do número anterior, serão arredondados para a unidade imediatamente superior os quocientes iguais ou superiores a 0,5.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% do de escriturários ou a um no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Trabalhadores fogueiros

Condições de admissão

A idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria

I — Condições especiais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os indivíduos maiores de 16 anos de idade.

2 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira e já titulares da respectiva carteira;
- b) Os profissionais de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

II — Aprendizagem e estágio

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem até que perfaçam aquela idade, altura em que passarão a estagiários, por um período máximo de dois anos.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade têm de cumprir um período de estágio de dois anos, findo o qual ascenderão à categoria superior.

Trabalhadores metalúrgicos

I — Condições especiais de admissão

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos de idade que ingressam em profissões onde a mesma seja permitida nos termos desta convenção.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de escola industrial ou equiparado ou de formação profissional equivalente, os quais serão admitidos como praticantes.

3 — Também não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores admitidos para as categorias de entregador de ferramentas, operador de máquinas de latoaria e vazios, operador de máquinas de balancé e lubrificador.

4 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das categorias previstas nesta convenção.

II — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes das profissões incluídas nos graus 8 e 9 (1.º escalão), logo que completem o seu período de aprendizagem, isto é, dois anos para os trabalhadores admitidos com 16 anos de idade e um ano para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade.

2 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão

para a qual se prevê aprendizagem, excepto quando haja apenas um trabalhador, caso em que poderá haver um aprendiz.

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

- a) Dois anos para categorias profissionais dos graus 8 e 9;
- b) Três anos para as categorias de entregador de ferramentas, operador de máquinas de balancé, operador de máquinas de latoaria e vazios e lubrificador.

4 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado (comprovativo do exercício do tirocínio) obrigatoriamente passado pela empresa.

Profissionais de engenharia

I — Categorias profissionais

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros. Neste grupo estão integrados os licenciados em Engenharia, os engenheiros técnicos agrários, os engenheiros técnicos e os oficiais engenheiros da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento: o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A.

3 — Os graus 1 e 2 são considerados complemento de formação académica, sendo os licenciados em Engenharia admitidos no escalão I-B e os bacharéis em Engenharia no escalão I-A.

4 — A permanência máxima nos graus 1 e 2 é a indicada no quadro seguinte:

	Escalão I-A	Escalão I-B	Grau 2
Licenciados	—	1 ano	2 anos
Bacharéis	1 ano	2 anos	3 anos

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

6 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

II — Preenchimento de lugares e cargos

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de aprovação e controlo pelo grupo profissional e sindicatos interessados.

O grupo profissional é constituído por todos os profissionais de engenharia da empresa reconhecidos como tal pelos mesmos sindicatos.

4 — Nos provimentos dos lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos oficiais, pela ordem indicada.

5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional, devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida, nos termos previstos nos parágrafos que respeitam à definição do perfil e ao provimento de lugares e cargos. Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

6 — A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses a contar da entrada em vigor deste CCT, as categorias destes profissionais, após consulta aos mesmos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

Trabalhadores químicos

I — Condições de admissão

Habilitações mínimas — curso adequado das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes.

II — Dotações mínimas

Por cada seis analistas, um deles terá a categoria de analista principal.

Trabalhadores rodoviários

Condições específicas

1 — As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir a carta de condução profissional.

2 — Quando conduza veículos de distribuição, será obrigatoriamente acompanhado por ajudante de motorista.

I — Livretes de trabalho

Os livretes são pessoais e adquiridos no sindicato que representa a categoria profissional no distrito onde o trabalhador tem o seu local de trabalho.

II — Apoio por apreensão de licença de condução

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício ou por causa das suas funções poderá ser garantida assistência judicial e pecuniária, sempre que as circunstâncias do caso o justifiquem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço poderá ser garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da remuneração normal, nomeadamente na distribuição.

Trabalhadores tanoeiros

Condições de admissão

A empresa não poderá admitir ao seu serviço trabalhadores tanoeiros que não estejam munidos da respectiva carteira profissional.

Aprendizagem — a duração de aprendizagem é de três anos, divididos para o efeito em três períodos anuais. Acesso:

- 1) Terminado o período de aprendizagem, o aprendiz será obrigatoriamente classificado como barileiro, de acordo com o sector onde se especializou, onde permanecerá em estágio durante um período de dois anos;
- 2) Completado o período de estágio, o trabalhador é obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 2.^a

Trabalhadores telefonistas

Condições especiais de admissão

- a) Idade mínima de 18 anos.
- b) Possuir as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Nota. — Restantes condições iguais aos empregados de escritório.

ANEXO II

Definição de funções

Adjunto do director-geral. — É o trabalhador que coadjuva directamente o director-geral.

Adjunto do director de serviços. — É o trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

- a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;
- b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas, sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;
- c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

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

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador profissional que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde 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.

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

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

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

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

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Analista principal. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente agrícola. — É o trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Auxiliar de educador de infância. — É o trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador de enfermagem com menos de três anos de exercício que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

Barrileiro. — É o trabalhador que, após o período de aprendizagem, terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas,

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de

ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. 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; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira; escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregação ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços, administrativos, de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, as seguintes funções:

- a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;

- b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

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

Classificador de matéria-prima. — É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza, de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

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

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e dis-

tribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de produção. — É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os *stocks*, incluindo os materiais de manutenção e elabora custos *standard* e de produção.

Controlador de produção principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas no controlo de produção.

Controlador de sanidade industrial. — É o trabalhador que, sob orientação superior, dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

Controlador de vasilhame de parque. — É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografais. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cozinheiro. — É o trabalhador 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.

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

Desmanchador-cortador de carnes. — É o trabalhador que procede a esquartejamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as partes impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

Director-geral. — É o trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativo, comercial, técnico e ou outros em conformidade

com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Ecónomo. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Educador de infância. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, como responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as acções pedagógicas mediante acção directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento do secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras quer através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de campo. — É o trabalhador agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de electricidade.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

Encarregado de sanidade industrial. — É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.

Enfermeiro. — É o trabalhador com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Engarrafador-enfrascador. — É o trabalhador que procede normalmente ao engarrafamento-enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

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

Escrivão. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança,

recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Escrivão principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escrevendo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obrigam a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escrevendo e se prepara para essa função.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Fogoeiro-encarregado. — É o trabalhador que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Formulador ou preparador. — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade,

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

Guarda ou rondista. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

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.

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 e outros.

Moleiro. — É o trabalhador que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo em atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas, e cuida da instalação,

Monitor de grupo. — É o trabalhador indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, 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 de óleo, água 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 pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

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

Operador. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, nomeadamente, os operadores designados por operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquina enchedora-embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de pereiros e operador de refinadora.

Operador de máquinas de balancés. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de latoaria e vazio. — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras-rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e de cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneliras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequados, têm por função executar tambores de chapa fina.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; 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.

Operador qualificado. — É o trabalhador que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operadores qualificados, nomeadamente, os operadores designados por concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuas, operador de túnel de congelação.

Operador semiqualeficado. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores semiqualeficados, nomeadamente, os operadores designados por capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até três *boules*), operador de autoclaves descontínuas (abertos), operador de *bacines*, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e colector geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora-encartonadora e coladora e operador de trituradora e separadora.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade de regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissional de engenharia (grau I). — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnico não profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia (grau II). — É o trabalhador que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III). — É o trabalhador que:

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

Profissionais de engenharia (grau IV). — É o trabalhador que:

- a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto, de exploração agrícola e outras;
- c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

- g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V). — É o trabalhador que:

- a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia (grau VI). — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento ao nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;
- d) Presta assessoria e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar ope-

rações de tratamento automático da informação para computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve 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 outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

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

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

Soldador de electroarco ou oxiacetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

Tanoeiro. — É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se estraíem e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado,

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as res-

pectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras,

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, de revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador que executa os funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador de serviços auxiliares. — É a trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria-prima e outras tarefas que não exijam esforço físico,

Tractorista agrícola. — É o trabalhador que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau VI)	934
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau V)	778
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	717,50
3	Profissional de engenharia (grau III)	624,50
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	556
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	514
	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) ... Chefe de secção de escritório Chefe de secção de manutenção Chefe de secção de produção Chefe de sector de secos Chefe de vendas	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
6	Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogoeiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	473
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) ... Analista principal Chefe de equipa de electricista Chefe de equipa de metalúrgico Chefe de equipa de produção Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Enfermeiro Escriturário principal Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Inspector de vendas Secretário de direcção	443
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até dois anos) Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Formulador ou preparador Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. ^a ... Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	425
	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima de 2. ^a Cobrador Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
9	Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Operador semiquualificado de 1. ^a Operador de telex Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 2. ^a ... Pintor de construção civil de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	399
10	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Encarregado de campo de 1. ^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiquualificado de 2. ^a Perfurador-verificador de 3. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. ^a ... Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	391,50
11	Barrileiro Canalizador de 3. ^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	388,50
	Ajudante de electricista Ajudante de fogoeiro Analista estagiário Caixeiro-ajudante Caixoteiro	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
12	Dactilógrafo Empregado de refeitório Engarrafador/enfrascador Estagiário Praticante de caixa Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	382
13	Aprendiz Paquete	369

Lisboa, 5 de Abril de 2004.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membro da direcção nacional.
Moisés José Barata Caetano, membro da direcção nacional.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 20 de Setembro de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 10 de Setembro de 2004. — A Comissão Executiva do Conselho Nacional: *José Alberto Valério Dinis*, coordenador — *João Fernando Santos Serpa Soares*, secretário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPGES

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

10 de Setembro de 2004.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 15 de Setembro de 2004. — Pelo Secretariado:
Armando da Costa Farias — Adriano Beijinho Matoso.

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 de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

Lisboa, 10 de Setembro de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 7 de Outubro de 2004, a fl. 72 do livro n.º 10, com o registo n.º 135/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 15 de Agosto de 1976, 4, de 29 de Janeiro de 1978, 21, de 8 de Junho de 1979, 35, de 22 de Setembro de 1980, 38, de 15 de Outubro de 1981, 40, de 29 de Outubro de 1983, 43, de 22 de Novembro de 1988, 27, de 22 de Julho de 1991 (com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39), 23, de 22 de Junho de 2001, e 22, de 15 de Junho de 2002.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — O presente AE abrange um empregador e 351 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.^a

2 — Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do n.º 1 da cláusula 62.^a

1.2 — À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2 — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos enfermeiros:

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

2.2 — Dos desenhadores:

Habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou outro com igual preparação em desenho;

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

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

2.4 — Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas, 11.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os contabilistas, os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço;

2.5 — Dos profissionais de informática:

Habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade e experiência adequada;

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

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

2.7 — Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais):

Habilitações mínimas exigíveis — curso de auxiliar de laboratório ou equivalente;

2.8 — Dos prospectores de vendas:

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

2.9 — Do dinamizador de segurança:

Habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou equivalente;

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;

- b) Exercam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis, no anexo n.º 1 desta convenção;
- 2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;
- 3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:
- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B, seguindo-se ao escalão 1-A;
 - b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
 - c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
 - d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção;
- 4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos, cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo n.º 1, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior;

2.11 — Profissionais de conservação da construção civil:

Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Condições gerais e transitórias:

3.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

3.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão;

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

3.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções;

3.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos n.ºs 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga;

3.6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior;

3.7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado, desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2 — Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

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

5 — Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6 — Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático, manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9 — Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto, nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

- Identificação dos contraentes;
- Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
- Local e horário da prestação do trabalho;
- Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;
- Data de celebração do contrato.

3 — A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.ºs 4 e 5 da cláusula 60.^a

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até ao máximo de oito dias, sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2 — Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um

trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1 — Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador deverá consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

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

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

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

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5 — As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

- Nome;
- Número de inscrição na previdência;
- Data de nascimento;
- Admissão e última promoção;
- Habilitações literárias;
- Profissão e categoria;
- Situação na profissão;
- Nível de qualificação;
- Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3 — A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

- a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;
- b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;
- d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

2.2 — Para os profissionais fogueiros:

Quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

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

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

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

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6 — O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9 — A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece, cumulativamente, às seguintes condições:

- a) Permanência de cinco anos na categoria;
- b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se, como tal, uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10 — O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela

salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;
- b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2 — O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as fun-

ções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;

- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;
- n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efec-

tuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já estabelecidos.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a

empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4 — Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10 — Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 17.^a

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

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

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

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

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

2 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3 — Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

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

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no n.º 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004.

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

3 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, € 2500 em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas de valor previsto no anexo III.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

6 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$12 \times \frac{(\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2 — O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio

cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.^a

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação a que se refere o n.º 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 10%, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.^a em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

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

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

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

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

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

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

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

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;
- b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de, ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;
- c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) A importância, calculada com base no estabelecido no presente acordo para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50%.

6 — Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — As deslocações previstas na alínea c) do n.º 1, que ultrapassem 60 dias, conferem ao trabalhador o direito a uma licença suplementar de quatro dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

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

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

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

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

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes comparticiparem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 24 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

4 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

6 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à

empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

8 — 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.

9 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

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

11 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

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

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

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão 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 vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 44.^a

Definição de falta

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

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

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o n.º 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8 — A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno}}{30}$$

9 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos 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. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, con-

juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do primeiro dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) 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 ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As motivadas pela 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 de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;
- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;
- i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;
- j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até ao máximo de seis horas mensais;
- l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas na alínea a) a j) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

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

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congéneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos intergovernamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

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

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes, depois de ouvida a comissão intersindical de trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

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

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

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

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

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de 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 nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

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

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

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

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

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

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

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

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

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

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

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

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até

aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Artigo 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo a que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;
- e) A dois períodos distintos de uma hora cada, a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer um ano, caso não haja lugar a amamentação;
- f) As trabalhadoras têm o direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;
- b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a), até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;
- c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

10 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11 — A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12 — Para efeitos do número anterior, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14 — O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 11, apenas conferirão direitos aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17 — Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19 — Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a ins-

tuição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

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

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

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

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

2 — O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a desta convenção.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam 65 anos de idade passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

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

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela previdência.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela previdência, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional.

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

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

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

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

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2 — A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

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

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo discipli-

nar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

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

10 — Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito qual o sindicato que o representa.

11 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12 — Dentro do prazo de 10 dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

14 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16 — 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.

17 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

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

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

20 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

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

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infratora às multas ou coimas previstas na lei.

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

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

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

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste acordo.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

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

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais, e ainda previdência ou outras, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse

fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3 — Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

1 — Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento

profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta e oito horas mensais.

3 — A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo de empresa, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições do presente acordo;
- b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de

um representante do Ministério do Emprego e da previdência;

- c) Exercer a competência prevista no n.º 8 da cláusula 8.^a

3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 — Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3 — A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

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

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo v, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos (*). — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

Analista de sistemas (*). — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador (*). — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico (*). — É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível supe-

rior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativas e auxiliar.

Caixa (*). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o registo do movimento de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e a guarda desses valores. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Carregador (*). — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletes. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa (*). — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Chefe de turno de fabricação (FSP) (*). — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante (*). — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação.

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

Condutor de veículos industriais (*). — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacio-

nados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo ()*. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição ()*. — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador ()*. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Controlador de qualidade (FSP) ()*. — É o trabalhador que controla a qualidade do papel e de outros materiais adquiridos; controla ainda a qualidade dos sacos produzidos e assegura nas linhas de fabrico a qualidade das colas e tintas aplicadas.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal. — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjunto com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança. — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no

trabalho. Colabora com as comissões de segurança e secretaria-as. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que careçam de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

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

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro ()*. — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem, em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador ()*. — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico ()*. — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escriturário. — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escriturário principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Ferramenteiro ()*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções, pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista ()*. — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis. — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, dispõem de um currículo reconhecido pela empresa.

Licenciado ou bacharel do grau I. — Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II. — Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação, mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III. — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente tomada de decisões mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais

sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV. — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V. — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI. — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro; pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades, tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Maquinista de tubos e fundos (FSP) ()*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, efectuando as operações necessárias ao fabrico de tubos e sacos, bem como à montagem de carimbos nos rolos impressores e condução das respectivas impressoras. É responsável pela limpeza da máquina e respectiva zona da fábrica.

Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

Marteleiro ()*. — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista ()*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil ()*. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais, executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas, como tracagem, corte e aquecimento, e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição ()*. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para

tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de fabricação (FSP) ()*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, procedendo às afinações necessárias para o bom fabrico dos tubos e dos sacos, efectua a montagem dos carimbos nos rolos impressores e conduz a respectiva impressora. É responsável pela lubrificação e pequena conservação das máquinas. Procede, sempre que necessário, à preparação da cola e ao seu controlo de qualidade, bem como ao do papel e das tintas utilizados.

O oficial de fabricação FSP quando oficial principal poderá também, segundo um programa de fabrico estabelecido, coordenar e controlar toda a linha de produção de sacos, sendo responsável, fora do horário normal, pelo bom funcionamento da fábrica de sacos.

Oficial de laboratório. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento.

Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador (FSP) ()*. — É o trabalhador que retira todos os trabalhos da máquina de fabricação e procede à recolha e recuperação dos mesmos.

Operador de britagem ()*. — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local seja de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo, este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador ().* — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de fabricação (FSP). — É o trabalhador que na linha de produção de sacos de papel retira, acondiciona e movimenta os sacos produzidos, procede ao controlo visual dos eventuais defeitos de fabrico, alertando do facto o respectivo oficial de fabricação. Procede à carga dos produtos expedidos, bem como à descarga dos materiais recebidos.

Operador de processo com comando centralizado. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos através da análise de raios X, de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas ().* — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista ().* — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação; presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registo de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

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

Preparador de amostras ().* — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de

fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

Prospector de vendas principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospectores de vendas.

Secretário. — É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência, no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe entre outras as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou pelo telefone, internos/externos, em português ou línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem e utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente os meios informáticos.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista ().* — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro ().* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados

nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado ()*. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de limpeza ()*. — É o trabalhador que, predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vigilante de máquinas ()*. — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal ()*. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador preparador de trabalho. — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Funções a extinguir quando vagarem.

ANEXO II

1 — Tabelas salariais

Níveis	Remuneração	Remuneração — Tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A
15	2 590,80	
14	2 237,80	
13	1 888,60	
12	1 543,30	
11	1 240,80	1 392,10
10	1 042	1 141,40
9	952,10	997,10
8	908,70	930,40
7	859,10	883,90
6	803,90	831,50
5	779,30	791,70
4	751,90	765,70
3	699,50	725,70
2	670	684,80
1	576,30	623,20

2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
13	Analista de sistemas (*). Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
11	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.
10	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoureiro (*).
9	Assistente administrativo. Bacharel do grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador projectista. Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório. Operador de computador de 1.ª (*). Operador de processo com comando centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador-preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Chefe de turno de fabricação (FSP) (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2.ª (*). Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal. Secretário. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.
7	Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro (*). Escriturário principal A. Instrumentista (*). Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A.
6	Caixa (*). Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição (*). Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Maquinista de tubos e fundos de 1.ª (FSP) (*). Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal (*). Oficial de fabricação principal A.

Níveis	Categorias profissionais
	Oficial de fabricação principal (FSP) (*). Oficial de pedra principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3. ^a Prospector de vendas de 2. ^a Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho.
5	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Controlador de qualidade (FSP) (*). Desenhador de 2. ^a Ensacador (*). Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*). Fiel de armazém de 2. ^a Maquinista de tubos e fundos de 2. ^a (FSP) (*). Marteleiro de 1. ^a (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2. ^a Oficial de expedição de 1. ^a (*). Oficial de fabricação de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FSP) (*). Oficial de pedra de 1. ^a Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1. ^a (*).
4	Arquivista técnico (*). Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3. ^a Empregado de serviços externos. Ensaaiador físico (*). Escriturário de 3. ^a Marteleiro de 2. ^a (*). Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a Oficial de expedição de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FSP) (*). Oficial de pedra de 2. ^a Porteiro-recepcionista (*). Telefonista (*). Vigilante de máquinas de 2. ^a (*).
3	Contínuo (*). Operador (FSP) (*). Operador de fabricação (FSP). Pré-oficial (*). Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).
1	Trabalhador de limpeza (*).

(*) A extinguir quando vagarem.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

- a) Trabalho diurno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;

- b) Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
 c) Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
 d) Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,5.

5 — Lanche — € 1,83.

6:

Jantar — € 7,88;
 Pequeno-almoço — € 1,83.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1:

Jantar no local de trabalho — € 7,88;
 Jantar fora do local de trabalho — € 8,20.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3 — € 19,41.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.^a — anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — € 11,16 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,40 por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — € 34,29.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — € 8,52.

2 — € 8,52.

3 — € 8,52 + € 0,55.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3:

- a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29%;
- b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5%;
- c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5%:

Dois turnos com folga fixa (17,5% do nível 9) — € 166,62;

Dois turnos com descanso rotativo (22,5% do nível 9) — € 214,23;

Três turnos com descanso fixo (22,5% do nível 9) — € 214,23;

Três turnos com descanso rotativo (29% do nível 9) — € 276,11.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5% — € 63,23.

2,5% — € 31,65.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3:

- b) € 9,04.

4:

- a) € 6,12;

- b) € 54,62.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

- b) Subsídio de € 897,16.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

- b) Valor do seguro — € 67 667,21.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

3:

Ensino primário — € 23,40;

Ciclo preparatório — € 52,75

Cursos gerais — € 79,73;

Cursos complementares e médios — € 128,23;

Cursos superiores — € 186,10.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

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

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

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

4 — A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro, nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e, em regime de acumulação com outras funções, nos restantes estabelecimentos.

5 — A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

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

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou sub-comissões de segurança.

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

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) 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;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspeção do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

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

3 — As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data de entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança — Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

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

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

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

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

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

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

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

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

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

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras insta-

lações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

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

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

III — Iluminação

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

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

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

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

IV — Temperatura

11 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição, devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

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

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

V — Espaço unitário de trabalho

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

VI — Água potável

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

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

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

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

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

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

VIII — Sanitários

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

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

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

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

IX — Assentos

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

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

X — Vestiários

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

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

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

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

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

XII — Primeiros socorros

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

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

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

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

XIII — Refeitórios

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

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

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

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

XV — Poluição

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

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito,

a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores

1.1 — Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2 — Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;
Licenciado ou bacharel do grau IV;
Licenciado ou bacharel do grau III;
Licenciado ou bacharel do grau II.

2 — Quadros médios

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

2.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (*);
Bacharel do grau I-A;
Chefe de secção;
Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro (*).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

3.1 — Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem).

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Encarregado administrativo;
Escriturário principal;
Operador de computador;
Programador informático;
Secretário.

3.2.2 — Comércio:

Prospector de vendas principal.

3.2.3 — Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa (*);
Desenhador principal;
Desenhador projectista;
Enfermeiro (*);
Instrumentista (*);
Oficial principal (conservação, laboratório);

Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4 — Profissionais qualificados

4.1 — Administrativos:

Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio:

Prospector de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Apontador;
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador de expedição;
Controlador-ordenador (*);
Desenhador;
Ensacador (*);
Ensaaiador físico;
Ferramenteiro (*);
Marteleiro (*);
Motorista (*);
Oficial (conservação, laboratório);
Oficial principal de fabricação;
Oficial principal de pedreira;
Oficial de fabricação (FSP);
Operador de britagem (*);
Vigilante de máquinas principal (*).

5 — Profissionais semiquualificados

Arquivista técnico (*).
Carregador (*).
Condutor manobrador (*).
Empregado de serviços externos.
Oficial de fabricação.
Oficial de pedreira.
Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista (*).
Preparador de amostras (*).
Telefonista (*).
Vigilante de máquinas (*).

6 — Profissionais não qualificados

Contínuo (*).
Operador de fabricação (FSP).
Trabalhador indiferenciado (*).
Trabalhador de limpeza (*).

7 — Pré-oficiais

Pré-oficial (conservação, laboratório) (*).

(*) A extinguir quando vagarem.

ANEXO VI

Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (*).
Analista de sistemas (*).
Apontador (*).

Arquivista técnico (*).
 Assistente administrativo.
 Carregador (*).
 Chefe de equipa (*).
 Chefe de secção II.
 Chefe de turno de fabricação de cimento II.
 Condutor de grua ou ponte rolante (*).
 Condutor-manobrador (*).
 Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
 Contabilista.
 Contínuo (*).
 Controlador de expedição (*).
 Controlador-ordenador (*).
 Desenhador principal B.
 Desenhador-projectista.
 Empregado de serviços externos.
 Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, administrativo, armazém, conservação e laboratório).
 Enfermeiro (*).
 Ensacador (*).
 Ensaaiador físico (*).
 Escriturário principal B.
 Ferramenteiro (*).
 Fiel de armazém de 1.^a
 Instrumentista (*).
 Marteleiro de 1.^a (*).
 Motorista com mais de três anos (*).
 Oficial principal (fabricação e pedreira) B.
 Oficial principal (conservação e laboratório) B.
 Oficial principal de fabricação (FSP).
 Operador de britagem (*).
 Operador de computador de 1.^a (*).
 Operador de fabricação (FSP).
 Operador de processo com comando centralizado de 1.^a
 Operador de substâncias explosivas (*).
 Porteiro-recepcionista (*).
 Preparador de amostras (*).
 Programador informático B.
 Prospector de vendas principal B.
 Secretário.
 Técnico de electrónica principal B.
 Telefonista (*).
 Tesoureiro (*).
 Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
 Vigilante de máquinas principal (*).
 Visitador-preparador de trabalho B.

(*) A extinguir quando vagarem.

Lisboa, 24 de Setembro de 2004.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

Mário Gomes Ribeiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pela FESTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

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 de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários 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 das Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Setembro de 2004. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

17 de Setembro de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e serviços de Portugal;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

17 de Setembro de 2004.

Depositado em 7 de Outubro de 2004, a fl. 72 do livro n.º 10, com o n.º 134/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 15 de Agosto de 1976, 4, de 29 de Janeiro de 1978, 21, de 8 de Junho de 1979, 35, de 22 de Setembro de 1980, 38, de 15 de Outubro de 1981, 40, de 29 de Outubro de 1983, 43, de 22 de Novembro de 1987, 43, de 22 de Novembro de 1988, 33, de 8 de Setembro de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 13, de 8 de Abril de 1995, 16, de 29 de Abril de 1997, 22, de 15 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 22, de 15 de Junho de 2000, 23, de 22 de Junho de 2001, com correcção no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2001, e 21, de 8 de Junho de 2002.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem durante o seu prazo de vigência.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 371 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2 — Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do n.º 1 da cláusula 62.^a;

1.2 — À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2 — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos enfermeiros:

Habilitações mínimas exigíveis — curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei;

2.2 — Dos desenhadores:

Habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou outro com igual preparação em desenho;

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

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

2.4 — Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas — as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os contabilistas — os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

- 2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço.

2.5 — Dos profissionais de informática:

Habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade e experiência adequada;

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

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

2.7 — Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais):

Habilitações mínimas exigíveis — curso de auxiliar de laboratório ou equivalente;

2.8 — Dos prospectores de vendas:

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

2.9 — Do dinamizador de segurança:

Habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou equivalente;

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;
- b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis, no anexo I desta convenção;

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

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

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico perma-

necer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

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

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos, cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior;

2.11 — Profissionais de conservação da construção civil:

Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Condições gerais e transitórias:

3.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

3.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

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

3.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos n.ºs 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado, desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2 — Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

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

5 — Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6 — Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9 — Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

- Identificação dos contraentes;
- Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
- Local e horário da prestação do trabalho;

Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;
Data de celebração do contrato.

3 — A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.ºs 4 e 5 da cláusula 60.^a

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até ao máximo de oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2 — Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1 — Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador deverá consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

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

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

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

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5 — As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;
Número de inscrição na previdência;
Data de nascimento;
Admissão e última promoção;
Habilitações literárias;
Profissão e categoria;
Situação na profissão;
Nível de qualificação;
Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3 — A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidas nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

- Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;
- Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
- O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;
- Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;

2.2 — Para os profissionais fogueiros, quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

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

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

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

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6 — O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela Comissão Intersindical de Trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9 — A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a classe para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

- a) Permanência de cinco anos na categoria;
- b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10 — O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50% da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;
- b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2 — O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;
- n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidades pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lockout*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já estabelecidos.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema, a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4 — Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10 — Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 17.^a

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

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

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

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

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

2 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3 — Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

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

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no n.º 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004.

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

3 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, € 2500 em numerário

por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas, de valor previsto no anexo III.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

6 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$12 \times \frac{(\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2 — O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão

direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.^a

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço

3 — É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação a que se refere o n.º 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal incluindo o subsídio de turno, acrescido de 10 %, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.^a em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

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

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

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

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

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

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

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

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;
- b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de, ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância

da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;
- c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) A importância, calculada com base no estabelecido na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50 %.

6 — Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — As deslocações previstas na alínea c) do n.º 1, que ultrapassem 60 dias, conferem ao trabalhador o direito a uma licença suplementar de quatro dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

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

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

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26 % do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

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

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e dia de descanso complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a cinco dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

4 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

6 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

8 — 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.

9 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

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

11 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

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

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

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar

uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão 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 vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 44.^a

Definição de falta

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a 10 minutos, desde que não excedam, adicionados, 60 minutos em cada mês.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o n.º 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8 — A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno}}{30}$$

9 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos 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. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, conjuntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do primeiro dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devidas 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 ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As motivadas pela 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 de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;
- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;
- i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;
- j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até ao máximo de seis horas mensais;
- l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — O disposto na alínea *e*) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas *a*) a *j*) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

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

6 — No caso das alíneas *d*) e *e*) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congêneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos inter-governamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

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

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes, depois de ouvida a Comissão Intersindical de Trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

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

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

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

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

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despe-

dimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

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

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

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

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

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral,

devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

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

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

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

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumam responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos,

salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

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

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;
- e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer um ano, caso não haja lugar a amamentação;
- f) As trabalhadoras têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gra-

videz e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

- i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;
- b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;
- c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

10 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11 — A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12 — Para efeitos do número anterior, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14 — O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 11, apenas conferirão direitos aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17 — Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que,

tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19 — Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares, nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 considera-se como remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

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

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

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

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

2 — O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a desta convenção.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam 65 anos de idade passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da pre-

vidência e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95-(45-n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade salvo outra idade mais favorável estabelecida pela previdência.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela previdência, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional.

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

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

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

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

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2 — A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

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

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

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

10 — Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito qual o sindicato que o representa.

11 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12 — Dentro do prazo de 10 dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

14 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16 — 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.

17 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

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

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

20 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;

- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

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

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

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersin-

dicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

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

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais, e ainda previdência ou outras, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3 — Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

1 — Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta e oito horas mensais.

3 — A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do Ministério do Emprego e da previdência;
- c) Exercer a competência prevista no n.º 8 da cláusula 8.^a

3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação poderá apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 — Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3 — A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

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

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos (*). — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoar e faz aplicar.

Analista de sistemas (*). — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do uti-

lizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador ()*. — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativas e auxiliar.

Carregador ()*. — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletes. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa ()*. — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante ()*. — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador ()*. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arru-

mação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais ()*. — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir guias de grande porte, de cais, para a carga e desfilas de navios.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo ()*. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição. — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador ()*. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal. — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjunto com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista (*). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos, que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança. — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e as secretaria. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que careçam de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

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

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro. — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem, em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador (*). — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico (*). — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escriturário. — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante;

registra movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escriturário principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis. — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa.

Licenciado ou bacharel do grau I. — Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II. — Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação, mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III. — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente tomada de decisões mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV. — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V. — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas, quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI. — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política

global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro; pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades, tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Marteleiro ().* — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, facturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação coerente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista ().* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil ().* — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas; executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais, executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas, como traçagem corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de laboratório. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, facturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador de britagem ().* — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local ou de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador ().* — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de processo com comando centralizado. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos através da análise de raio x, de outros

ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente, através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas ().* — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação; presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registo de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

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

Preparador de amostras ().* — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prospecção de vendas. — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

Prospecor de vendas principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospectores de vendas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado ().* — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Vigilante de máquinas ().* — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal ().* — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador-preparador de trabalho. — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

ANEXO II

1 — Tabelas salariais

Níveis	Remuneração	Remuneração — Tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A
15	2 590,80	
14	2 237,80	
13	1 888,60	
12	1 543,30	
11	1 240,80	1 392,10
10	1 042	1 141,40
9	952,10	997,10
8	908,70	930,40
7	859,10	883,90
6	803,90	831,50
5	779,30	791,70
4	751,90	765,70
3	699,50	725,70
2	670	684,80

2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15 ...	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
14 ...	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
13 ...	Analista de sistemas (*). Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.
12 ...	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
11 ...	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.
10 ...	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoureiro.
9	Assistente administrativo. Bacharel do grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador projectista (*). Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório. Operador de computador de 1.ª (*). Operador de processo com comando centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador-preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2.ª (*). Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospecor de vendas principal. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.

Níveis	Categorias profissionais
7	<p> Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro. Escriturário principal A. Instrumentista. Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2.^a Prospector de vendas de 1.^a Visitador-preparador de trabalho A. </p>
6	<p> Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição. Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1.^a Escriturário de 1.^a Fiel de armazém de 1.^a Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1.^a Oficial de expedição principal. Oficial de fabricação principal A. Oficial de pedreira principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3.^a Prospector de vendas de 2.^a Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho. </p>
5	<p> Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Desenhador de 2.^a Ensacador (*). Escriturário de 2.^a Fiel de armazém de 2.^a Marteleiro de 1.^a (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2.^a Oficial de expedição de 1.^a Oficial de fabricação de 1.^a Oficial de pedreira de 1.^a Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1.^a (*). </p>
4	<p> Arquivista técnico. Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3.^a Empregado de serviços externos. Ensaaiador físico (*). Escriturário de 3.^a Marteleiro de 2.^a (*). Oficial de conservação e laboratório de 3.^a Oficial de expedição de 2.^a Oficial de fabricação de 2.^a Oficial de pedreira de 2.^a Porteiro-recepcionista. Telefonista. Vigilante de máquinas de 2.^a (*). </p>
3	<p> Contínuo (*). Pré-oficial. Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*). </p>
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

- Trabalho diurno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
- Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
- Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados remuneração normal multiplicada por 2,5.

5 — Lanche — € 1,83.

6:

Jantar — € 7,88;
Pequeno-almoço — € 1,83.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1:

Jantar no local de trabalho — € 7,88;
Jantar fora do local de trabalho — € 8,20.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3 — € 19,41.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.^a do anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — € 11,16 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,40 por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — € 34,29.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — € 8,52;

2 — € 8,52;

3 — € 8,52.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3:

- a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29 %;
- b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5 %;
- c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5 %.

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) — € 166,62.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) — € 276,11.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % — € 63,23;

2,5 % — € 31,65.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3:

b) € 9,04.

4:

a) € 6,12;

b) € 54,62.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de € 897,16.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro — € 67 667,21.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

3:

Ensino primário — € 23,40;
Ciclo preparatório — € 52,75;
Cursos gerais — € 79,73;
Cursos complementares e médios — € 128,23;
Cursos superiores — € 186,10.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

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

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

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

4 — A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5 — A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa com a aceitação dos restantes membros da comissão e tem voto de qualidade.

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

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou sub-comissões de segurança.

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

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) 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;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção do Trabalho e à 2.^a repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

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

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

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes toda as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança — Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

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

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecimento às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

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

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

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

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

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

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

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

II — Arejamento e ventilação

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

6 — É necessário, designadamente, que:

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

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

III — Iluminação

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

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

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

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

IV — Temperatura

11 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição, devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

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

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

V — Espaço unitário de trabalho

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

VI — Água potável

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

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

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

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

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

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

VIII — Sanitários

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

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

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

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

IX — Assentos

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

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

X — Vestiários

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

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

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

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

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

XII — Primeiros socorros

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

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

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

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

XIII — Refeitórios

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

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

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

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

XV — Poluição

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

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do regulamento

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

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros — licenciado ou bacharel do grau VI;

1.2 — Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;

Licenciado ou bacharel do grau IV;

Licenciado ou bacharel do grau III;
Licenciado ou bacharel do grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros — chefe de secção;

2.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (*);
Bacharel do grau I-A;
Chefe de secção;
Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro.

3.1 — Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem);

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Encarregado administrativo;
Escriturário principal;
Operador de computador (*);
Programador informático;

3.2.2 — Comércio — prospector de vendas principal;

3.2.3 — Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa (*);
Desenhador principal;
Desenhador projectista (*);
Enfermeiro;
Instrumentista;
Oficial principal (conservação, laboratório);
Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Escriturário.
Fiel de armazém;

4.2 — Comércio — prospector de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Apontador (*);
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador de expedição;
Controlador-ordenador (*);
Desenhador;
Ensacador (*);
Ensaizador físico (*);
Marteleiro (*);
Motorista (pesados, ligeiros) (*);
Oficial (conservação, laboratório);
Operador de britagem (*);
Vigilante de máquinas principal (*).

5 — Profissionais semiquualificados:

Arquivista técnico;
Carregador (*);

Condutor manobrador (*);
Empregado de serviços externos;
Operador de substâncias explosivas (*);
Porteiro-recepcionista;
Preparador de amostras (*);
Telefonista;
Vigilante de máquinas (*).

6 — Profissionais não qualificados:

Contínuo (*);
Trabalhador indiferenciado (*).

7 — Pré oficiais — pré-oficial (conservação, laboratório).

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO VI

Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (*).
Apontador (*).
Arquivista técnico.
Carregador (*).
Chefe de equipa (*).
Chefe de secção II.
Chefe de turno de fabricação de cimento II.
Condutor de grua ou ponte rolante (*).
Condutor-manobrador (*).
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
Contabilista.
Contínuo (*).
Controlador de expedição.
Controlador-ordenador (*).
Desenhador projectista (*).
Empregado de serviços externos.
Encarregado (pedreiras, transporte, embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, administrativo, armazém, conservação e laboratório).
Enfermeiro.
Ensacador (*).
Ensaizador físico (*).
Fiel de armazém de 1.^a
Marteleiro de 1.^a (*).
Motorista com mais de três anos (*).
Operador de britagem (*).
Operador de computador de 1.^a (*).
Operador de processo com comando centralizado de 1.^a
Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista.
Preparador de amostras (*).
Técnico de electrónica principal B.
Telefonista.
Tesoureiro.
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
Vigilante de máquinas principal (*).

Lisboa, 24 de Setembro de 2004.

Pela SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.:

Mário Gomes Ribeiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.*

Pela FESTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.*

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

*Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.*

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
José Manuel d'Ascensão Tomás, mandatário.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

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 de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Setembro de 2004. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

17 de Setembro de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

17 de Setembro de 2004.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Depositado em 7 de Outubro de 2004, a fl. 72 do livro n.º 10, com o n.º 133/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Revisão do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2002 (texto global).

Texto final acordado em negociações directas

Aos 21 dias do mês de Setembro de 2004, o Metropolitano de Lisboa, E. P., a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o SÍTRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, o SINDEM — Sindicato dos Electricistas do Metropolitano de Lisboa, o STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano, a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.^a deste AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I
Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga o Metropolitano de Lisboa, E. P., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1550 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

Com excepção da tabela salarial e de todas as cláusulas com expressão pecuniária, que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até ao dia 31 de Dezembro de 2007.

Cláusula 20.^a

Subsídio de turno

1 e 2 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de

€ 46,61, actualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.

4 e 5 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

Cláusula 21.^a

Descanso semanal e feriados

1 e 2 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

3 — a) São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, os quais, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

b) (*Mantêm-se a redacção existente no AE em vigor.*)

4 a 8 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

Cláusula 22.^a

Férias e subsídio de férias

1 a 8 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

9 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente a um mês de vencimento, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

10 a 14 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

Cláusula 26.^a

Anuidades

Em função da sua antiguidade e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades de montante igual a 0,55 % da remuneração mensal correspondente ao nível mais elevado da tabela salarial.

Cláusula 27.^a

Prémio de assiduidade

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é atribuído um prémio cujo valor mensal é de € 53,35.

2 — (*Mantêm-se a redacção existente no AE em vigor.*)

3 — Os trabalhadores a quem, em cada trimestre do ano civil, seja atribuído o prémio de assiduidade nos

três respectivos meses terão direito a um acréscimo de 25 % do valor da totalidade do prémio mensal.

4 — O prémio mensal referido no n.º 1 é pago juntamente com o salário do mês seguinte àquele a que respeita e o prémio referido no n.º 3 é pago no mês imediatamente seguinte ao fecho do trimestre em causa.

5 — *(Mantém-se a redacção existente no AE em vigor no n.º 4.)*

Cláusula 28.^a

Regime de agente único

1 — *(Mantém-se a redacção existente no AE em vigor.)*

2 — Os maquinistas em regime de agente único têm direito a um subsídio mensal compensatório correspondente a 30 % do seu vencimento mensal, constituído pela remuneração base e pelas anuidades, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 e 4 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 29.^a

Subsídio de quilometragem

1 — Aos maquinistas em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido, de € 0,11 por cada quilómetro percorrido, o qual será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

2 e 3 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 30.^a

Subsídio de limpezas técnicas

1 — Aos oficiais serralheiros mecânicos, electricistas, electromecânicos, torneiros mecânicos, pintores, estofadores, carpinteiros, pedreiros, ferramenteiros, operadores de máquinas de lavar a jacto e a vapor, canalizadores, soldadores, técnicos de electrónica e aos técnicos auxiliares com função de mecânicos operadores de máquinas é atribuído um subsídio mensal no montante de € 157,90.

2 e 3 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 31.^a

Subsídio de ajuramentação

1 — Aos fiscais é atribuído um subsídio mensal no montante de € 157,90.

2 e 3 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 32.^a

Subsídio de acréscimo de função

1 — Aos operadores de linha e aos agentes de tráfego é atribuído um subsídio mensal no montante de € 157,90.

2 — A atribuição deste subsídio aos agentes de tráfego produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2004,

cessando correspondentemente o direito ao subsídio de função que lhes está atribuído até essa data.

3 e 4 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor nos n.ºs 2 e 3.)*

Cláusula 33.^a

Subsídio de salubridade

1 — Aos oficiais de via é atribuído um subsídio mensal no montante de € 122,20.

2 e 3 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 34.^a

Subsídio de conservação

1 — Aos motoristas é atribuído um subsídio mensal no montante de € 66,30.

2 — Aos motoristas de CG é atribuído um subsídio mensal no montante de € 94,86.

3 e 4 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 35.^a

Subsídio de função

1 — É atribuído aos trabalhadores que detenham as categorias de técnico auxiliar, técnico administrativo, desenhador, projectista, técnico-adjunto, coordenador técnico, técnico principal, factor, operador de estação, oficial, auxiliar, cobrador de tesouraria, fiel de armazém, secretário, secretário de administração e enfermeiro, com excepção daqueles que já detenham outro subsídio inerente à função desempenhada, um subsídio mensal no montante de € 66,30.

2 e 3 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal, compreendendo a remuneração fixa e as anuidades respectivas.

2 a 4 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

CAPÍTULO XV

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 48.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 a 3 — *(Mantém-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 1 de Dezembro de 2003.

Cláusula 49.^a**Sobrevivência**

1 a 5 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 50.^a**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de € 800, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem

de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

CAPÍTULO XVI

Serviços de apoio aos trabalhadoresCláusula 52.^a**Serviço de bar e refeitório**

1 — O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio alimentar de € 9,33.

2 e 3 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

ANEXO I

Categorias profissionais**Mapa de categorias profissionais não chefias**

	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/desenho/administrativa	Via	Diversos
17			A3. B6.		A5. B5.
16			A2. B5.		A4. B4.
15			A1 — Técnico principal. A1 — Coordenador técnico. B4.		A3. B3.
14		A6	B3. C3. D8.		A2. B2. C5.
13	A5 B5 C5	A5	B2. C2. D7.		A1 — Secretário de administração. B1 — Enfermeiro. C4.
12	A4 B4 C4	A4	B1 — Projectista. C1 — Técnico-adjunto. D6.		C3.
11	A3 B3 C3 D5	B6	D5.	A6.	D5.
10	A2 B2 C2 D4 F8	A3 B5		A5	C3. D4. D5.
9	A1 — Maquinista A1 — Maquinista de manobras. B1 — Fiscal C1 — Operador de linha ... D3 E5 F7	A2 B4	D4.	A4.	C1 — Secretário. D3. E4. F5. G5. H6. I9.

	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/desenho/administrativa	Via	Diversos
8	D2 E4 F6	A1 — Técnico de electrónica ... B3	D3.	A3.	D2. E3. F4. G4. H5. I8.
7	D1 — Agente de tráfego ... E3 F5	B2	D2.	A2.	D1 — Motorista CG. E2. F3. G3. H4. I7.
6	E2 F4	B1 — Oficial (serralheiro mecân., electricista, electro-mecânico, torneiro mecân., pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro, operador M. L. J. e vapor).	D1 — Técnico auxiliar. D1 — Técnico administrativo. D1 — Desenhador.	A1 — Oficial de via.	E1 — Motorista. F2. G2. H3. I6.
5	E1 — Factor F3				F1 — Fiel de armazém. G1 — Cobrador de tesouraria. H2. I5.
4	F2				H1 — Auxiliar. I4.
3	F1 — Operador de estação				I3.
2					I2.
1					I1 — Oficial.

ANEXO II

Tabela salarial para 2004

AE I

Nível	Vencimento (euros)
1	596,20
2	630,90
3	664,10
4	681,90
5	698,70
6	717,60
7	741,10
8	768,60
9	809,40
10	876,20
11	933,30
12	989,40
13	1 065,90
14	1 148,70
15	1 248,10
16	1 380,60
17	1 542,60

ANEXO III

PARTE I

CAPÍTULO III

Descrição de funções

D — Agente de tráfego (D1, D2, D3, D4 e D5). — Assegura um conjunto de tarefas relacionadas com a assistência aos clientes e com o funcionamento das estações, nomeadamente prestando informações e assistência aos clientes na utilização do sistema de transportes; procede à abertura e encerramento das estações, controlando os seus acessos; procede à vigilância e supervisão das instalações e dos equipamentos e assegura a logística das estações; efectua a venda e controlo local de títulos de transporte, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas; providencia a assistência aos equipamentos afectos à cobrança e controlo de títulos de transporte; providencia a assistência aos demais equipamentos de apoio às estações; presta apoio operacional à circulação, de acordo com as instruções do posto de comando central, com excepção do estabelecimento de itinerários; supervisa a limpeza das instalações, verificando o seu estado de conservação, do leito da via e dos equipamentos e informa sobre os serviços de vigilância; efectua os registos necessários, comunica as ocorrências e elabora os demais suportes administrativos.

CAPÍTULO IV
Áreas profissionais e categorias de chefia

	Administrativa	Desenho	Electricidade	Electrónica	Exploração	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica e de apoio	Via
2.º nível de chefia	Coordenador administrativo.	Coordenador de desenho.	Mestre electricista	Coordenador de electrónica.	Inspector de movimento/inspector de tração/inspector comercial/chefe de sala de comando e energia.	Mestre de oficinas/coordenador de obras.	Mestre ser./sold./torn.	Coordenador de serviços.	Inspector de via.
1.º nível de chefia	Chefe de serviço administrativo.	Chefe de equipa de desenho.	Contramestre electricista.	Chefe de equipa de electrónica.	Encarregado de tração/operador de movimento. Encarregado comercial/operador de sala de comando e energia.	Contramestre de oficinas/inspector de obras.	Contramestre ser./sold./torn.	Chefe de serviços	Encarregado de via.

CAPÍTULO V
Vencimento de categorias de chefia

(Em euros)									
	Administrativa	Desenho	Electricidade	Electrónica	Exploração	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica e de apoio	Via
2.º nível de chefia	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70
1.º nível de chefia	1 283,30	1 283,30	1 283,30	1 283,30	1 356,30	1 283,30	1 283,30	1 283,30	1 283,30

Lisboa, 21 de Setembro de 2004.

Pela Metropolitano de Lisboa, E. P.:

Carlos Alberto Mineiro Aires, presidente do conselho de gerência.
Arnaldo José Pinto Oliveira Pimentel, vogal do conselho de gerência.
Luís Manuel Oliveira Gama Prazeres, vogal do conselho de gerência.
José Maria Franco O'Neill, vogal do conselho de gerência.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, secretário nacional.
Francisco Manuel Vaz Peres, secretário nacional.

Pelo SINDEM — Sindicato dos Electricistas do Metropolitano:

Joaquim Pinto, presidente da direcção.
Luís Carlos Conceição Matias Franco, vice-presidente da direcção.

Pelo STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa:

José Manuel da Silva Marques, presidente da direcção.
Francisco Paulo Barreiros Rabino, vice-presidente da direcção.

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

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Texto consolidado

Aos 21 dias do mês de Setembro de 2004, o Metropolitano de Lisboa, E. P., a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, o SINDEM — Sindicato dos Electricistas do Metropolitano de Lisboa, o STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano, a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.^a deste AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga o Metropolitano de Lisboa, E. P., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1550 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

Com excepção da tabela salarial e de todas as cláusulas com expressão pecuniária, que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até ao dia 31 de Dezembro de 2007.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — A revisão do AE iniciar-se-á quando uma das partes promover a sua denúncia parcial ou total.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, com a apresentação de uma proposta com a indicação das cláusulas que se pretendem rever até 60 dias antes do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada a contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, permitindo-se a sua assessoria.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Obrigações da empresa e garantias do trabalhador

A empresa obriga-se a:

- 1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho, e criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros socorros, devidamente localizado nas suas instalações;
- 2) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto sobre a reconversão profissional (cláusula 14.^a);
- 3) Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador em virtude do livre exercício dos seus direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, e o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa;

- 4) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, sala de reunião e actividades culturais;
- 5) Não criar obstáculos ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical;
- 6) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado na empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 7) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados em que se ateste a situação profissional deste na empresa;
- 8) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;
- 9) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judiciária e pecuniária a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem;
- 10) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão;
- 11) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições de inutilização, e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;
- 12) Observar todas as disposições e respeitar todos os princípios definidos neste acordo.

Cláusula 6.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da empresa

O trabalhador obriga-se a:

- 1) Prestar o trabalho para que foi contratado, nas condições estabelecidas neste acordo;
- 2) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos em conformidade com este acordo;
- 3) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica, na medida em que a hierarquia e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;
- 4) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;
- 5) Proceder de maneira responsável por forma a não prejudicar os bens da empresa e a respeitar

os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores;

- 6) Acompanhar com interesse e dedicação os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;
- 7) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho;
- 8) Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da empresa aquando da cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que:

- a) Sejam aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes da empresa;
- b) Não sejam reformados.

2 — Os representantes sindicais podem ter acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames de admissão.

Cláusula 8.^a

Readmissão

1 — A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão, a antiguidade anteriormente adquirida.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a legislação em vigor, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro permanente ocorrerá após um período experimental máximo de 60 dias de execução do contrato, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 — Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a 60 dias, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais e chefias

Cláusula 10.^a

Quadro de pessoal da empresa

1 — O quadro permanente da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — A admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho, ou a supressão destes, compete à empresa. Esta obriga-se, no entanto, a justificar previamente a necessidade de tais admissões ou supressões a fim de que os representantes dos trabalhadores se pronunciem sobre esta matéria.

3 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo os casos justificados, a não ser que haja lugar à supressão de postos de trabalho, caso em que se aplicará o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 11.^a

Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores não chefias abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Existindo categorias profissionais que enquadrem mais de uma função, cujo conteúdo se encontra devidamente delimitado, o trabalhador não é obrigado a executar tarefas que não correspondam à sua função.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes outorgantes desde que, para tal, exista concordância entre a empresa e a associação sindical respectiva. A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição quer da respectiva ficha de funções quer do nível salarial em que será integrada.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — Constituem cargos de chefia os referidos no anexo III, parte 2, capítulo IV. As chefias das profissões consideradas nos diversos níveis salariais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, parte II, capítulo IV, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa e escolhidos, por ordem de preferência, de entre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação, os requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior, poderá a empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

CAPÍTULO V

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 13.^a

Formação e acesso profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação técnica não escolar a todos os trabalhadores até ao limite máximo da sua carreira profissional.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e a manutenção de condições de aprendizagem, bem como a informação e a preparação continuadas do trabalhador em todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua carreira profissional.

Cláusula 14.^a

Reconversão profissional

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico e ou psicológico, da medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das respectivas funções entram em regime de reconversão, nos precisos termos do regulamento que as partes outorgantes se propõem elaborar no prazo de 60 dias após a publicação do presente AE.

CAPÍTULO VI

Regime de promoções e acessos

Cláusula 15.^a

Regime de promoções e acessos

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão os constantes do anexo III.

CAPÍTULO VII

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O número de horas de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais, com excepção dos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional permanentemente no subsolo, os quais terão um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.

Os trabalhadores que, embora desempenhando, independentemente da sua profissão, normalmente a sua actividade à superfície, sejam chamados a trabalhar no subsolo por um período consecutivo de tempo igual ou superior a uma semana beneficiarão, no referido período, de um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.

Tal período considera-se interrompido se, entretanto, ocorrerem ausências do trabalhador por outros motivos, que não sejam folgas ou feriados. A interrupção por trabalhos urgentes à superfície só não interrompe o refe-

rido horário de trinta e sete horas e trinta minutos semanais se a sua duração não for superior a um dia de trabalho completo por semana.

Os trabalhadores que anteriormente vinham beneficiando de horário de trabalho inferior aos indicados manterão esse horário.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo nem menos de três.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores abrangidos por horário seguido, os quais terão direito a um intervalo de uma hora no momento mais apropriado às possibilidades de serviço e sem prejuízo deste.

5 — O local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para refeição tem de ser o mesmo onde o interrompeu.

Sempre que este local não seja o mesmo daquele em que vai ser retomado o trabalho, a deslocação terá de ser feita dentro do horário de serviço.

6 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas. A pedido do trabalhador, poderá, ocasionalmente, ser reduzido para sete horas.

7 — Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo nos casos em que motivos graves de interesse para o trabalhador não lhe permitam continuar ao serviço.

Em qualquer caso, a substituição terá de estar, obrigatoriamente, assegurada, no máximo, dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho.

8 — Os maquinistas terão um tempo de tripulação previsto em gráfico de três horas dentro de cada um dos dois períodos de trabalho diários. Somente os atrasos na circulação poderão acarretar períodos de tripulação superiores a três horas entre rendições, prolongamentos estes que terão carácter excepcional. O restante tempo será cumprido em situação de reserva.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar e trabalho nocturno

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não é permitido à empresa o recurso sistemático a trabalho suplementar.

3 — O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, duzentas horas anuais.

4 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

5 — a) O trabalho suplementar em dias normais de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

b) Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100 %.

c) Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com um acréscimo de 100 %.

6 — Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o 1.º dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Os trabalhadores que completem 20 anos de serviço ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno, ou de turnos, serão dispensados da prestação de trabalho nocturno se a medicina do trabalho considerar tal medida aconselhável.

3 — O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte é remunerado com o acréscimo de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários de turno, desde que por período superior a um mês.

2 — São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente acordadas entre si e o responsável pelo serviço, e as mesmas sejam comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência. Estes prazos podem não ser observados em casos de força maior ou acidentes graves.

Cláusula 20.^a

Subsídio de turno

1 — O subsídio de turno será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de € 46,61, actualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turno previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas, três ou mais variantes, terão direito ao subsídio, por inteiro, estabelecido no n.º 3;
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinada expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;
- c) O montante de subsídio de turno devido nos termos do n.º 1 será pago por inteiro sempre que o trabalhador tenha completado 11 dias de efectiva prestação de trabalho. Os dias de férias, para esse efeito, equivalem a dias de efectiva prestação de trabalho;
- d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem completado menos de 11 dias de efectiva prestação de trabalho, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea b);
- e) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variantes, não terão direito ao referido subsídio.

CAPÍTULO IX

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 21.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores a quem a natureza do trabalho não permita o descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo, será assegurado um horário que lhes garanta, em média, dois dias de descanso semanal e que permita a coincidência com o domingo pelo menos de quatro em quatro semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa. Excepcionalmente, haverá horários cuja referida coincidência será à 5.^a e 6.^a semana.

3 — a) São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, os quais, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

b) Além dos feriados obrigatórios referidos no número anterior, serão também observados como feriados:

Terça-feira de Carnaval;
13 de Junho.

4 — Os trabalhadores que, por exigência do serviço, tenham de trabalhar em dias feriados serão remunerados com um acréscimo de 100 %, desde que se trate de dias feriados efectivamente trabalhados.

5 — Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano estejam sujeitos àqueles condicionalismos receberão por cada feriado coincidente com dia de folga $\frac{2}{30}$ da retribuição mensal, excepto se se tratar de sábados e domingos ou o trabalhador se encontrar em situação de baixa.

6 — Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

7 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do serviço, não possam descansar no dia da ponte gozarão um dia junto à folga em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

8 — Aos trabalhadores que estejam em serviço efectivo nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa serão as horas correspondentes a estes dias abonadas com um acréscimo de 25 %.

Cláusula 22.^a

Férias e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano da admissão, a um período de férias correspondente a dois dias úteis de férias, e correspondente subsídio, por cada mês de serviço efectivo prestado nesse ano.

3 — As férias terão sempre início no 1.º dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

4 — *a)* Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possa ser concedido o gozo do período completo de férias na época normal de férias será assegurado um período mínimo de 12 dias úteis de férias, salvo se o trabalhador manifestar preferência pelo gozo do período completo de férias fora da época normal. O período mínimo de 12 dias úteis de férias poderá ser acrescido de mais dois dias úteis, a pedido expresso do trabalhador.

b) Sem prejuízo da alínea anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, de quatro em quatro anos, o gozo do período completo de férias na época normal, respeitando-se como prioridade a antiguidade na categoria.

c) O gozo de férias, total ou parcialmente, no 1.º trimestre do ano seguinte só será de considerar em caso de comprovado grave prejuízo da empresa ou do trabalhador, desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

5 — Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respectivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias.

a) Sempre que goze quatro dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de um dia útil.

b) Sempre que goze oito dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de dois dias úteis.

c) Sempre que goze 12 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis.

d) Sempre que goze 16 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 4 dias úteis.

e) Sempre que goze 20 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 5 dias úteis.

f) Sempre que goze a totalidade do período de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de seis dias úteis.

6 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

7 — *a)* A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa.

b) Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os respectivos delegados sindicais.

c) A empresa obriga-se a respeitar o direito do trabalhador de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

8 — Podem acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

9 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente a um mês de vencimento, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

10 — *a)* No ano em que, por motivo de doença, o trabalhador se vir impossibilitado total ou parcialmente de gozar o direito a férias já vencido, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

b) No ano de regresso ao trabalho, o trabalhador que se encontrava doente terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação da situação de baixa por doença e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

11 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente no gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

12 — *a)* 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.

b) 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.

13 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50 % dos dias úteis de férias.

14 — No caso de a empresa obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente AE, 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.

CAPÍTULO X

Faltas

Cláusula 23.^a

Faltas — Princípios gerais

Em matéria de faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são reguladas pelas disposições constantes do regulamento anexo (anexo v).

Cláusula 24.^a

Abandono do trabalho

1 — Verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos sem que este apresente qualquer justificação, ser-lhe-á enviada carta registada com aviso de recepção com vista a conhecerem-se as razões da sua ausência.

2 — Não sendo dada qualquer resposta ao referido aviso no prazo de 15 dias úteis, será considerado abandono do trabalho, equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

3 — A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta cláusula.

4 — O não cumprimento por parte da empresa do disposto no n.º 1 inibe esta de invocar a cessação do contrato em comunicação registada.

CAPÍTULO XI

Remunerações

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2 — As remunerações das categorias abrangidas por este acordo são as constantes do anexo II.

3 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas semanais efectivamente praticadas} \times 52}$$

Cláusula 26.^a

Anuidades

Em função da sua antiguidade e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades de montante igual a 0,55% da remuneração mensal correspondente ao nível mais elevado da tabela salarial.

Cláusula 27.^a

Prémio de assiduidade

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é atribuído um prémio cujo valor mensal é de € 53,35.

2 — Tem direito ao prémio referido no número anterior o trabalhador que no decurso do mês respectivo não exceder cinco horas de falta.

3 — Os trabalhadores a quem, em cada trimestre do ano civil, seja atribuído o prémio de assiduidade nos três respectivos meses terão direito a um acréscimo de 25% do valor da totalidade do prémio mensal.

4 — O prémio mensal referido no n.º 1 é pago juntamente com o salário do mês seguinte àquele a que respeita e o prémio referido no n.º 3 é pago no mês imediatamente seguinte ao fecho do trimestre em causa.

5 — Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2, não integram o conceito de falta as seguintes situações:

- a) Férias;
- b) As necessárias para cumprimento de obrigações legais;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina ao serviço da empresa;
- d) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
- e) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;
- f) As dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções;
- g) As dadas pelos candidatos a deputados à Assembleia da República, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais;
- h) Luto;
- i) Aniversário natalício do trabalhador;
- j) Doação de sangue;
- k) As dadas por motivo de amamentação e aleitação;
- l) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- m) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante.

Cláusula 28.^a

Regime de agente único

1 — Para os efeitos do disposto na presente cláusula, entende-se em regime de agente único a condução até seis carruagens.

2 — Os maquinistas em regime de agente único têm direito a um subsídio mensal compensatório correspondente a 30% do seu vencimento mensal, constituído pela remuneração base e pelas anuidades, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Aos maquinistas de manobras é atribuído um subsídio mensal correspondente a 80% do subsídio de agente único.

4 — Os subsídios referidos nos n.ºs 2 e 3 são considerados remuneração de trabalho e integrarão, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de quilometragem

1 — Aos maquinistas em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido, de € 0,11 por cada quilómetro percorrido, o qual será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

2 — O subsídio de quilómetros é pago 14 meses por ano, sendo o número de quilómetros relativos ao 12.º, 13.º e 14.º meses encontrado com base na média, individual, dos 3 melhores meses trabalhados dos 12 meses anteriores, valor com indexação à tabela salarial.

3 — Se a aplicação da percentagem da tabela salarial não for suficiente para permitir a alteração do montante unitário do subsídio, no ano seguinte essa percentagem será adicionada à que resultar do processo negocial por forma a permitir a actualização.

No entanto, apenas será considerada na parte suficiente para permitir a evolução do valor, sendo que a percentagem de alteração remanescente se acumulará com a resultante da actualização do ano seguinte.

Cláusula 30.^a

Subsídio de limpezas técnicas

1 — Aos oficiais serralheiros mecânicos, electricistas, electromecânicos, torneiros mecânicos, pintores, estofadores., carpinteiros, pedreiros, ferramenteiros, operadores de máquinas de lavar a jacto e a vapor, canalizadores, soldadores, técnicos de electrónica e aos técnicos auxiliares com função de mecânicos operadores de máquinas é atribuído um subsídio mensal no montante de € 157,90.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 31.^a

Subsídio de ajuramentação

1 — Aos fiscais é atribuído um subsídio mensal no montante de € 157,90.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Subsídio de acréscimo de função

1 — Aos operadores de linha e aos agentes de tráfego é atribuído um subsídio mensal no montante de € 157,90.

2 — A atribuição deste subsídio aos agentes de tráfego produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2004, cessando correspondentemente o direito ao subsídio de função que lhes está atribuído até essa data.

3 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do

valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

4 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 33.^a

Subsídio de salubridade

1 — Aos oficiais de via é atribuído um subsídio mensal no montante de € 122,20.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Subsídio de conservação

1 — Aos motoristas é atribuído um subsídio mensal no montante de € 66,30.

2 — Aos motoristas de CG é atribuído um subsídio mensal no montante de € 94,86.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores são considerados remuneração de trabalho e integrarão, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e Natal.

4 — Os montantes estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula serão actualizados na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o presente acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Subsídio de função

1 — É atribuído aos trabalhadores que detenham as categorias de técnico auxiliar, técnico administrativo, desenhador, projectista, técnico-adjunto, coordenador técnico, técnico principal, factor, operador de estação, oficial, auxiliar, cobrador de tesouraria, fiel de armazém, secretário, secretário administração e enfermeiro, com excepção daqueles que já detenham outro subsídio inerente à função desempenhada, um subsídio mensal no montante de € 66,30.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Subsídio de formação

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100 % do valor hora respectivo.

Cláusula 37.^a

Fundo de reserva para falhas de dinheiro

1 — A empresa destinará um fundo de reserva, de valor a fixar, para possíveis falhas de dinheiro que se verifiquem nos serviços de tesouraria e bilheteiras.

2 — Este fundo funcionará em sistema de conta corrente, revertendo a favor do mesmo as sobras que se verifiquem na tesouraria e nas bilheteiras, com excepção dos casos devidamente justificados.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal, compreendendo a remuneração fixa e as anuidades respectivas.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 39.^a

Poder disciplinar

Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente por todas as infracções que cometam, nos termos da lei e do regulamento anexo ao presente acordo (anexo VI).

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;

- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber, sem prejuízo do disposto no AE quanto à reconversão profissional;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Cessação por acordo

1 — A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — A cessação do contrato por acordo deve constar sempre de documento escrito, onde se mencione expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a lei.

4 — 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.

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa

1 — O despedimento do trabalhador por iniciativa da empresa tem de resultar sempre de justa causa.

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

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, de acordo com o estabelecido no anexo VI.

4 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

5 — Sendo o despedimento ilícito, a empresa é condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador de-

xou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 7, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

6 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

7 — Em substituição de reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a quatro meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 44.^a

Extinção do contrato por decisão do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

Cláusula 45.^a

Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação de serviços tenha como consequência uma redução de pessoal, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis postos de trabalho cujas categorias, no mínimo, se enquadram no mesmo nível de qualificação.

CAPÍTULO XIV

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 46.^a

Protecção na doença

1 — A empresa assegura aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal, durante o tempo em que mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada.

Ao fim de 365 dias consecutivos, a situação será reexaminada pela empresa, com vista à manutenção ou anulação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso;

- b) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verifiquem durante essa situação;
- c) Pagamento por inteiro da assistência médica.

2 — A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

Cláusula 47.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a protecção na doença, reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.

2 — Retribuição normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente.

CAPÍTULO XV

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 48.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social, calculados na base de incidência do valor percentual de $1,5 \times n$ sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo n o número de anos da sua antiguidade na empresa, contada até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado ao da pensão atribuída pela segurança social não ultrapasse aquela retribuição.

3 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 49.^a

Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge terá direito a receber 50% do valor da retri-

buição ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados com direito a abono de família, ou incapacitados, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a pensão de sobrevivência referida no n.º 1 será de 75 %.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família, ou incapacitados, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir o direito ao referido abono ou se se mantiver a incapacidade.

4 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador quer durante a sua situação de reforma.

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 50.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de € 800, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

CAPÍTULO XVI

Serviços de apoio aos trabalhadores

Cláusula 51.^a

Higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula 5.^a

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa

e, particularmente, à comissão de higiene e segurança no trabalho.

3 — A comissão de higiene e segurança no trabalho é de composição paritária.

4 — A comissão de higiene e segurança no trabalho rege-se, além da legislação geral aplicável, pelo regulamento de higiene e segurança no trabalho, que constitui o anexo IV do AE.

Cláusula 52.^a

Serviço de bar e refeitório

1 — O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio alimentar de € 9,33.

2 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é no montante de € 2.

3 — Este subsídio será prestado em situação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados ou dias equiparados, desde que, no mínimo, de cinco horas. Na situação de trabalho suplementar fora do período normal de trabalho diário, no mínimo de quatro horas.

Cláusula 53.^a

Transportes

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa afectos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados, enquanto tiverem direito a abono de família ou se encontrem incapacitados.

2 — Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 e as 7 horas receberão um subsídio diário para transporte, no valor de 300 % sobre o custo do litro da gasolina de valor mais elevado conhecido no mercado, arredondado à meia dezena superior de cêntimo do euro, sendo o último valor sempre irredutível.

Cláusula 54.^a

Disposições gerais

O presente AE, por ser mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

ANEXO I

Categorias profissionais

Mapa de categorias profissionais não chefias

	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/desenho/administrativa	Via	Diversos
17			A3. B6.		A5. B5.
16			A2. B5.		A4. B4.

	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/desenho/administrativa	Via	Diversos
15			A1 — Técnico principal. A1 — Coordenador técnico. B4.		A3. B3.
14		A6	B3. C3. D8.		A2. B2. C5.
13	A5 B5 C5	A5	B2. C2. D7.		A1 — Secretário de administração. B1 — Enfermeiro. C4.
12	A4 B4 C4	A4	B1 — Projectista. C1 — Técnico-adjunto. D6.		C3.
11	A3 B3 C3 D5	B6	D5.	A6.	D5.
10	A2 B2 C2 D4 F8	A3 B5		A5	C3. D4. D5.
9	A1 — Maquinista A1 — Maquinista de manobras. B1 — Fiscal C1 — Operador de linha ... D3 E5 F7	A2 B4	D4.	A4.	C1 — Secretário. D3. E4. F5. G5. H6. I9.
8	D2 E4 F6	A1 — Técnico de electrónica ... B3	D3.	A3.	D2. E3. F4. g4. H5. I8.
7	D1 — Agente de tráfego ... E3 F5	B2	D2.	A2.	D1 — Motorista CG. E2. F3. G3. H4. I7.
6	E2 F4	B1 — Oficial (serralheiro mecân., electricista, electro-mecânico, torneiro mecân., pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro, operador M. L. J. e vapor).	D1 — Técnico auxiliar. D1 — Técnico administrativo. D1 — Desenhador.	A1 — oficial de via.	E1 — Motorista. F2. g2. H3. I6.
5	E1 — Factor F3				F1 — Fiel de armazém. G1 — Cobrador de tesouraria. H2. I5.
4	F2				H1 — Auxiliar. I4.

A. Secretário de Administração

A1 → A2 → A3 → A4 → A5
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

B. Enfermeiro

B1 → B2 → B3 → B4 → B5
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

C. Secretário

C1 → C2 → C3 → C4 → C5
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

D. Motorista CG

D1 → D2 → D3 → D4 → D5
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

E. Motorista

E1 → E2 → E3 → E4 → E5
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

F. Fiel de Armazém

F1 → F2 → F3 → F4 → F5
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

G. Cobrador de Tesouraria

G1 → G2 → G3 → G4 → G5
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

H. Auxiliar

H1 → H2 → H3 → H4 → H5 → H6
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

I. Oficial

I1 → I2 → I3 → I4 → I5 → F6 → F7 → F8
 3 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos 7 pontos

ANEXO II**Tabela salarial para 2004****AE I**

Nível	Vencimento (euros)
1	596,20
2	630,90
3	664,10
4	681,90
5	698,70
6	717,60
7	741,10
8	768,60
9	809,40
10	876,20
11	933,30
12	989,40
13	1 065,90
14	1 148,70
15	1 248,10
16	1 380,60
17	1 542,60

ANEXO III**Regulamentos de carreiras****PARTE I****CAPÍTULO I****Carreiras profissionais dos trabalhadores não chefias****Cláusula 1.^a****Âmbito**

As disposições do presente capítulo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais não chefias, abrangidas pelo acordo de empresa.

Cláusula 2.^a**Conceitos fundamentais**

1 — Por carreira profissional entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2 — Por categoria profissional entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, integradoras do objecto da prestação do trabalho.

3 — Por promoção (evolução vertical) entende-se a passagem para outra categoria profissional, implicando aumento de retribuição e envolvendo maiores exigências e ou responsabilidades.

4 — Por progressão (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

5 — Por escalão de remuneração entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do acordo de empresa.

6 — Por mudança de categoria entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra pertencente, ou não, à mesma carreira.

7 — Por mudança de carreira entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente à mesma carreira.

8 — O descritivo de funções de cada trabalhador contém-se na delimitação de âmbito da respectiva categoria profissional, com as necessárias correspondências no escalão de remuneração de entrada.

9 — Por trabalhador promovível entende-se o trabalhador que, na categoria profissional de acesso, reúna uma das seguintes condições:

- Se encontre posicionado no último escalão de remuneração;
- Tenha obtido, no mínimo, três vezes a classificação A no processo de avaliação do desempenho.

Cláusula 3.^a

Crítérios de promoção

1 — A promoção para uma categoria superior encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e à análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Competências (conhecimentos, capacidades e atitudes/comportamentos);
- b) Potencial;
- c) Experiência;
- d) Outros requisitos específicos.

2 — O acesso a categorias superiores ocorre por concurso interno, excepto nos casos de recrutamento externo e de promoção por nomeação para as categorias de topo de cada carreira.

3 — A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao director do órgão em causa.

Cláusula 4.^a

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho de cada trabalhador influenciará a sua progressão na carreira e rege-se pelas regras constantes das cláusulas 5.^a e 6.^a e no capítulo seguinte.

Cláusula 5.^a

Crítérios de progressão/princípios de carreira aberta

1 — Anualmente, por força do processo de avaliação do desempenho, serão atribuídos pontos aos trabalhadores, de acordo com as regras definidas no capítulo II.

A progressão na categoria ocorre quando o trabalhador acumula 7 pontos, com as excepções constantes dos números seguintes.

2 — Nas categorias profissionais em que existam quatro ou mais graus, a progressão do 1.º para o 2.º grau ocorrerá quando o trabalhador acumular, nos termos do n.º 1 da presente cláusula, 3 pontos ou quando perfizer dois anos na categoria.

3 — Os trabalhadores evoluirão, mesmo que não se encontre preenchida a condição estabelecida no n.º 1, após seis anos de permanência no grau da categoria, desde que, em cada um desses anos, tenham preenchido as condições necessárias para se proceder à sua avaliação, perdendo os pontos acumulados nesse período.

4 — Sempre que o trabalhador atinja o último grau de progressão na respectiva categoria, continuará a ter garantida a sua evolução, vertical ou horizontalmente, de acordo com as regras emergentes do presente regulamento de carreiras.

5 — Os trabalhadores que se encontrem no grau mais elevado da sua categoria profissional, por cada 3 pontos que lhes forem atribuídos em sede de processo anual de avaliação de desempenho, auferirão uma remuneração equivalente a um terço da diferença entre o seu nível salarial e o nível salarial imediatamente superior, ou, tratando-se de trabalhadores posicionados no último

nível da tabela salarial do presente acordo de empresa, entre o seu nível e o nível salarial imediatamente inferior.

6 — As progressões que ocorrerem de acordo com o estabelecido nos números anteriores produzirão sempre os seus efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação do desempenho que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

Cláusula 6.^a

Mudança de carreira

1 — Nos casos de mudança de carreira, os trabalhadores não poderão passar a auferir uma retribuição inferior.

2 — Nenhum trabalhador poderá mudar de carreira mais de uma vez em cada período de três anos, excluindo-se os casos, devidamente comprovados, motivados por razões de natureza médica.

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão de desempenho

Cláusula 7.^a

Objectivos

1 — A avaliação do desempenho visa determinar o contributo prestado por cada trabalhador à empresa, durante um determinado período de tempo, e baseia-se na observação e análise do desempenho do trabalhador, efectuada pelas suas chefias.

2 — A avaliação do desempenho visa, ainda, possibilitar:

- a) Um melhor conhecimento das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;
- b) A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;
- c) A melhoria da comunicação no seio da empresa;
- d) Orientar o desenvolvimento de capacidades, contribuindo para a detecção de necessidades de formação e para orientação das respectivas acções;
- e) Contribuir para a melhoria do clima organizacional e para um ambiente de trabalho mais favorável.

Cláusula 8.^a

Âmbito

1 — As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo regulamento de carreiras profissionais, que constitui o capítulo I.

2 — A avaliação do desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os seus resultados até

finais de Maio do ano seguinte àquele a que diz respeito a avaliação.

3 — Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a quatro meses. Exceptuam-se os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

Cláusula 9.^a

Competências

1 — É da competência da empresa:

- a) Elaborar, de acordo com os factores de avaliação e respectivas ponderações definidas no presente regulamento, a ficha de avaliação destinada à avaliação de cada trabalhador;
- b) Coordenar o processo anual de avaliação do desempenho, distribuindo as fichas de avaliação pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e a sua produção de efeitos em matéria de evolução profissional à luz do disposto no regulamento de carreiras;
- c) Elaborar, anualmente, um relatório caracterizador do processo de avaliação, comentado e de base estatística, versando, ainda, como informação adicional, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos;
- d) Fazer entrega desse relatório, para conhecimento, às associações sindicais e comissão de trabalhadores.

2 — É da competência do director de cada órgão:

- a) Garantir o normal decurso do processo;
- b) Atribuir as classificações e pontos correspondentes no final do processo.

3 — É da competência da hierarquia de cada trabalhador:

- a) Hierarquia directa:
 - i) Proceder em função dos objectivos do regulamento, com base em critérios de equidade e de isenção;
 - ii) Avaliar o trabalhador, assinalando, na ficha de avaliação, a respectiva entrada valorativa de cada factor de avaliação;
 - iii) Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador, recolhendo deste elementos de auto-avaliação, ou outros, promovendo a sua apreciação conjunta;
 - iv) Assinar a ficha de avaliação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação em como tomou conhecimento;
- b) Hierarquia de 2.º nível:
 - i) Analisar, com a chefia directa, e homologar a avaliação feita a cada trabalhador;
 - ii) Nos casos de discordância, preencher, igualmente, uma ficha de avaliação do trabalhador;
 - iii) Remeter à direcção de recursos humanos, até ao final do mês de Janeiro, os

elementos de avaliação relativos a cada trabalhador.

4 — É da competência das associações sindicais:

- a) Acompanhar e participar no processo de preparação e implementação dos sistemas de avaliação do desempenho;
- b) Propor ou dar acordo a:
 - i) Eventuais alterações às fichas de avaliação, compreendendo a consideração dos seus factores, descritivos e respectivas ponderações;
 - ii) Eventuais alterações no sistema de homogeneização;
 - iii) Outras alterações no sistema de avaliação do desempenho visando a correcção de efeitos indesejáveis e a sua adequação aos objectivos consignados;
- c) Analisar, conjuntamente com a empresa, os resultados obtidos no processo de avaliação do desempenho.

Cláusula 10.^a

Metodologia

1 — Compete às chefias directas a avaliação do desempenho.

2 — A avaliação do desempenho compreende:

- a) Entrevista de avaliação (avaliação qualitativa);
- b) Preenchimento da ficha de avaliação do desempenho (avaliação quantitativa).

Cláusula 11.^a

Entrevista de avaliação

1 — Anualmente, em Janeiro, terá lugar uma entrevista de avaliação qualitativa do desempenho, conduzida pela chefia directa do trabalhador.

2 — Nessa entrevista, o avaliador deve solicitar ao colaborador uma auto-avaliação do seu desempenho profissional durante o período a que se reporta a avaliação e informá-lo da avaliação qualitativa que fez desse desempenho, apresentando sugestões para a sua melhoria no período seguinte. O avaliador deverá, de seguida, preencher um relatório síntese da entrevista.

3 — A entrevista de avaliação deverá ocorrer antes do preenchimento da ficha de avaliação do desempenho.

Cláusula 12.^a

Avaliação quantitativa

1 — Em Janeiro de cada ano, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, preenchendo para o efeito a ficha de avaliação do desempenho relativamente a cada um dos seus colaboradores.

2 — Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa, a ficha de avaliação será analisada conjuntamente. Nos casos de discordância, a segunda chefia

preencherá, igualmente, uma ficha de avaliação do desempenho.

3 — As fichas de avaliação, depois de preenchidas, serão remetidas aos RH até ao final do mês de Janeiro. Nos casos em que a chefia de 2.º nível discordar da avaliação do desempenho feita pela chefia directa, os RH considerarão a média das pontuações atribuídas.

4 — Os RH procederão à padronização dos resultados obtidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$Z_i = (X_i - M) / DP$$

em que:

Z_i é a avaliação padronizada relativa a cada trabalhador;

X_i é a avaliação não padronizada relativa a cada trabalhador (atribuída pelas chefias);

M é a média da distribuição;

DP é o desvio padrão da distribuição.

5 — Os resultados padronizados serão enviados aos respectivos directores, como apoio à tomada de decisão relativamente ao nível de classificação a atribuir a cada trabalhador face às percentagens definidas para cada nível de avaliação do desempenho.

Cláusula 13.^a

Factores a utilizar na avaliação

1 — A avaliação em cada factor terá como referência as tarefas que ao trabalhador estão cometidas no âmbito da sua função. A escala a utilizar na classificação em cada factor de avaliação será de 10 a 100.

2 — Os factores a utilizar na avaliação do desempenho integram-se em três grandes áreas, com ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador, e são os seguintes:

a) Área da qualidade do trabalho desenvolvido (35 %):

i) Qualidade de trabalho (20 %) — avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros;

ii) Responsabilidade (15 %) — avalia a capacidade demonstrada para cumprir prazos, regras de segurança e prevenção, valores, equipamentos, máquinas e ferramentas da sua responsabilidade;

b) Área da quantidade do trabalho desenvolvido (30 %):

i) Quantidade de trabalho (30 %) — avalia o volume de trabalho executado, sem prejuízo da qualidade, face ao trabalho distribuído e aos prazos apresentados;

c) Área das atitudes evidenciadas (35 %):

i) Iniciativa (10 %) — avalia a capacidade demonstrada de procurar e encontrar soluções para os problemas surgidos, independentemente da intervenção das chefias;

ii) Aperfeiçoamento/formação profissional (5 %) — avalia o interesse evidenciado e

os resultados alcançados no âmbito da melhoria dos conhecimentos profissionais e da correcção dos seus pontos fracos;

iii) Polivalência (5 %) — avalia o empenho e disponibilidade para o desempenho de múltiplas tarefas do mesmo nível funcional;

iv) Relações humanas no trabalho (5 %) — avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha e o interesse em criar bom ambiente de trabalho;

v) Colaboração (10 %) — avalia as atitudes evidenciadas no âmbito da participação no trabalho em equipa e na colaboração na formação no posto de trabalho.

Cláusula 14.^a

Normas sobre pontuação

1 — Os níveis de avaliação do desempenho terão as equivalências em pontos e serão atribuídos de acordo com a tabela seguinte:

Classificação A — 3 pontos (15 %);
Classificação B — 2,5 pontos (20 %);
Classificação C — 2 pontos (35 %);
Classificação D — 1,5 pontos (25 %);
Classificação E — 1 ponto (5 %).

2 — As percentagens referenciadas no número anterior deverão entender-se como mínimas para os níveis A, B e C e máxima para o nível E.

3 — As percentagens definidas para os diversos níveis de avaliação do desempenho serão aplicadas, para cada órgão, por referência ao número total de trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo mínimo de quatro meses.

4 — A aplicação das percentagens definidas para cada nível de desempenho poderá efectuar-se ao nível de departamento desde que o número de trabalhadores abrangidos seja, no mínimo, de cerca de 80.

5 — Quando ao trabalhador for atribuída uma pontuação inferior à que corresponderia ao grupo estatístico em que se encontraria integrado pela ordenação por Z_i , essa alteração deverá ser fundamentada.

6 — Após a atribuição dos níveis de avaliação, os resultados serão comunicados às várias chefias envolvidas no processo, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 15.^a

Reclamação

1 — Em caso de desacordo dos resultados da avaliação, o trabalhador poderá, no prazo de 20 dias úteis contados a partir da data de divulgação global dos resultados da avaliação para cada órgão, recorrer da mesma junto do director do órgão respectivo, que, presentes todos os elementos do processo e ouvidos os avaliadores envolvidos, fará a apreciação da reclamação e emitirá

um parecer, que enviará, para decisão, ao conselho de gerência.

2 — Nos casos em que a reclamação seja fundamentada nos termos do n.º 5 da cláusula 14.^a, aquela será apreciada directamente pelo conselho de gerência, presentes os elementos constantes do processo respectivo.

3 — Deve ser comunicado ao trabalhador, no prazo de 60 dias úteis a contar da data de apresentação, a decisão sobre a reclamação. Caso aquele prazo seja ultrapassado, considera-se a mesma aceite.

Cláusula 16.^a

Supervisão do sistema de avaliação e gestão do desempenho

1 — É da competência da direcção de recursos humanos a supervisão da aplicação do sistema de avaliação e gestão do desempenho.

2 — Essa supervisão deverá concretizar-se no contacto com as chefias, que decorrerá na sequência das classificações atribuídas, com vista à análise conjunta sobre a avaliação de cada colaborador, a forma como foi conduzida a entrevista de avaliação e as iniciativas que foram, ou poderão vir a ser, tomadas no âmbito da gestão do desempenho dos colaboradores.

Cláusula 17.^a

Situações particulares

1 — Nos casos de mudança de chefia de uma unidade orgânico-funcional, o processo de avaliação do desempenho será da responsabilidade da chefia do 2.º nível.

2 — Nos casos em que o trabalhador desempenhe a sua função há menos de um ano:

- a) Em caso de transferência de outra unidade orgânico-funcional onde tinha a mesma categoria profissional ou de promoção, a pontuação a atribuir será a média ponderada da avaliação atribuída pelas duas chefias, em função do tempo — meses — em que se integrou em cada uma das unidades orgânico-funcionais, excepto se numa das áreas não houver um mínimo de quatro meses de efectiva prestação de serviços;
- b) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há, pelo menos, seis meses, será avaliado segundo as regras do regime geral;
- c) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há, pelo menos, quatro e menos de seis meses, será avaliado numa escala de E a B (excepcionando-se a possibilidade de obtenção da classificação A).

3 — Nos casos em que ocorram mudanças de categoria nas carreiras verticais, os pontos acumulados pelos trabalhadores serão anulados, excepto nos casos em que a mudança de categoria não implique alteração de vencimento.

CAPÍTULO III

Descrição de funções

1 — Carreira de operações e comercial

A — Maquinista (A1, A2, A3, A4, A5). — Procede à condução dos comboios de exploração, de serviço ou de ensaio, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, cumprindo os diagramas de marcha estabelecidos; prepara, inspecciona e ensaia as composições para circulação, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do material circulante; acciona os dispositivos de destino e número do comboio e comanda a abertura e o fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; recebe e fornece informações à central de movimento, aos operadores de linha e aos passageiros a bordo; identifica os sinais de alarme activados, inteirando-se das causas e providenciando a resolução dos problemas ocorridos, e rearma os alarmes; providencia a evacuação dos passageiros em caso de avaria grave, adoptando as medidas de segurança adequadas; procede à leitura e registo dos valores dos contadores de energia e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço.

A — Maquinista de manobras (A1, A2, A3, A4, A5). — Procede à condução de material circulante de exploração e de serviço, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, sem passageiros, em toda a rede, efectuando em particular manobras nos parques de material e oficinas; prepara, inspecciona e ensaia o material circulante, de exploração e de serviço, para circulação e manobras, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do mesmo material circulante; recebe e fornece informações de e para a central de movimento, aos operadores das torres de controlo e postos de comando e, eventualmente, aos operadores de linha; procede à leitura e registo de valores de instrumentos e aparelhos do material circulante a seu cargo, nomeadamente contadores de horas e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço e colabora na desempanagem do material circulante avariado, no sentido da rápida desobstrução da via onde se encontra; zela e providencia pelo bom estado de funcionamento e limpeza do material circulante a seu cargo e verifica os níveis de óleo, água e combustível, efectuando o seu abastecimento; activa, por botoneira acessível da cabina, máquinas destinadas à lavagem automática do material circulante; eventualmente, exerce a função de agente orientador em manobras, nos termos regulamentares.

B — Fiscal (B1, B2, B3, B4, B5). — Assegura, devidamente credenciado e ajuramentado, tarefas de fiscalização, nomeadamente verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do Metropolitano como transporte público, para controlo da referida utilização; procede à autuação dos transgressores, preenchendo, de imediato, aviso ou recibo de multa; levanta autos de notícia em casos de infracção e elabora outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço; sempre que neces-

sário, controla o acesso aos átrios e cais das estações e valida os bilhetes; procede à contagem de clientes, colaborando no controlo estatístico do processo de fiscalização; colabora no processo de controlo da qualidade do serviço prestado, designadamente através de apoio aos clientes na utilização dos equipamentos de venda, de controlo de entradas e de informação, na verificação do estado de operacionalidade e conservação destes equipamentos e na aferição do estado de limpeza de estações e comboios. Pode prestar serviço no exterior, nomeadamente em tribunais, PJ e PSP.

C — Operador de linha (C1, C2, C3, C4, C5). — Assegura a supervisão e logística de uma estação principal e ou secundária; presta apoio operacional à circulação no troço correspondente, procedendo, nomeadamente, à operação local ou telecomandada de equipamentos, de acordo com as instruções do posto de comando central, bem como à expedição de comboios em situação de avaria, sem carácter de continuidade. Exerce a vigilância das instalações, equipamentos e material circulante estacionado; supervisa os serviços de limpeza e segurança; assegura a abertura e encerramento da estação; efectua o registo, comunica e acompanha a resolução de ocorrências e elabora os demais suportes administrativos e de gestão; garante, nas condições estabelecidas, o acesso aos trabalhadores da manutenção nocturna; presta informações e assistência ao cliente. À excepção das estações terminais, presta assistência aos equipamentos de suporte à operação e aos de venda e controlo de títulos de transporte, garantindo o seu normal funcionamento e providenciando e acompanhando a resolução atempada das anomalias fora do seu âmbito de intervenção. Apoia o cliente na aquisição de títulos de transporte, através do recurso às máquinas automáticas ou, na sua indisponibilidade por avaria, falta de trocos ou reprogramação do tarifário, no respeitante a títulos ML, nas bilheteiras, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas.

D — Agente de tráfego (D1, D2, D3, D4, D5). — Assegura um conjunto de tarefas relacionadas com a assistência aos clientes e com o funcionamento das estações, nomeadamente prestando informações e assistência aos clientes na utilização do sistema de transportes; procede à abertura e encerramento das estações, controlando os seus acessos; procede à vigilância e supervisão das instalações e dos equipamentos e assegura a logística das estações; efectua a venda e controlo local de títulos de transporte, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas; providencia a assistência aos equipamentos afectos à cobrança e controlo de títulos de transporte; providencia a assistência aos demais equipamentos de apoio às estações; presta apoio operacional à circulação, de acordo com as instruções do posto de comando central, com excepção do estabelecimento de itinerários; supervisa a limpeza das instalações, verificando o seu estado de conservação, do leito da via e dos equipamentos e informa sobre os serviços de vigilância; efectua os registos necessários, comunica as ocorrências e elabora os demais suportes administrativos.

E — Factor (E1, E2, E3, E4, E5). — Procede ao comando da abertura e do fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; zela pela segurança dos passageiros em condições de circulação normal e anómalas; dá o sinal de partida ao maquinista; recebe e fornece

informações à central de movimento, a operadores de linha, ao maquinista e aos passageiros; inspecciona as composições, verificando os instrumentos e equipamentos complementares, de modo a garantir a operacionalidade e segurança do material circulante; colabora nas manobras de arrumação e ensaio dos comboios. Pode passar autorização escrita ao maquinista para marcha especial.

F — Operador de estação (F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8). — Executa o conjunto de tarefas inerentes à sua função:

Função de agulheiro — procede à execução de manobra dos aparelhos de via (agulhas) de comando manual no PMO, de acordo com as instruções da central de movimento; zela pelo bom funcionamento dos aparelhos de manobra; efectua a vigilância e controla o acesso às linhas electrificadas (impedindo o acesso a pessoas não habilitadas a circular nessas zonas) e aos comboios estacionados; dá indicações aos maquinistas sobre o estado dos aparelhos de via (agulhas), tendo em vista as manobras em movimentos de oficinas ou de trabalhos;

Função de ajudante de movimento — efectua a vigilância dos equipamentos e instalações; procede à abertura e encerramento das estações; procede a mudanças e a arrumações de mobiliário e equipamentos na sua área orgânico-funcional; presta apoio ao pessoal da sua área orgânico-funcional em serviço nas estações; procede ao transporte e entrega de objectos e documentos entre os diversos órgãos da empresa; procede em situações pontuais a limpezas nas instalações e nos comboios em serviço de passageiros; procede à afixação e à retirada de informação temporária destinada ao público; efectua os registos que lhe forem solicitados pela CM; presta ao público informações de carácter geral.

2 — Carreira de manutenção

A — Técnico de electrónica (A1, A2, A3, A4, A5, A6). — Executa tarefas no domínio da electrónica, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

B — Oficial serralheiro, mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro, operador de máquinas de lavar a jacto e a vapor (B1, B2, B3, B4, B5, B6). — Executa tarefas no domínio da sua especialidade, inerentes às artes de electricidade, serralharia, electromecânica, soldadura, tornearia, alvenaria, canalização e pintura, estofagem e ou carpintaria, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; efectua a leitura de consumos de energia; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

O oficial ferramenteiro executa as tarefas inerentes ao funcionamento das ferramentarias, nomeadamente

entrega, recebe, acondiciona as ferramentas e pequenas máquinas e efectua a respectiva limpeza e manutenção.

O operador de máquina de lavar a jacto e a vapor ou outras procede à lavagem de peças e equipamentos; pode ainda operar com sistemas de transporte.

3 — Carreira técnica/desenho/administrativa

A — Técnico principal (A1, A2, A3). — Planeia autonomamente a sua actividade de acordo com os objectivos fixados. Executa tarefas de elevada autonomia e exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras; pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.

A — Coordenador técnico (A1, A2, A3). — Coordena as actividades de natureza técnica não directamente enquadráveis noutras carreiras, numa determinada área, planeando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho, executa tarefas de elevada exigência técnica quando oportuno; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

B — Projectista (B1, B2, B3, B4, B5, B6). — Assegura, no âmbito da sua especialidade, a concepção e ou elaboração de anteprojectos e ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; criação e maquetização de material gráfico, de comunicação, publicitário e outros; efectua os cálculos que sejam necessários e utiliza os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas de CAD; pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, as normas e especificações a serem cumpridas; colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos; pode coordenar tecnicamente uma equipa de trabalho; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem como à sua plotagem; procede ao manuseamento do arquivo informático.

C — Técnico-adjunto (C1, C2, C3). — Executa tarefas de elevada exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras; pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores.

D — Técnico auxiliar (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8). — Executa tarefas que exigem elevada especialização técnica de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado e de acordo com a ficha individual de funções resultante do processo de descrição pormenorizada de funções atribuída a cada trabalhador.

D — Técnico administrativo (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8). — Executa tarefas de âmbito administrativo,

de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, assegurando, nomeadamente, os registos, o arquivo e, quando necessário, a dactilografia e as fotocópias, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, electrónicos e informáticos; assegura o atendimento respeitante à sua área funcional. Pode eventualmente efectuar ainda, no exterior, informações de carácter técnico e especializado que se prendam com a sua função, recepção de documentação técnica que diga respeito à sua área funcional, bem como o pagamento, quando necessário.

D — Desenhador (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8). — Executa, no âmbito da sua especialidade, tarefas de desenho gráfico, nomeadamente a elaboração e execução da arte final e arranjos gráficos de desenho de comunicação e publicidade; ou tarefas de desenho técnico, nomeadamente a execução e modificação de desenhos relativos a equipamentos, construções mecânicas, peças acessórias, esquemas eléctricos, electrónicos, pneumáticos, ou a construção civil e arquitectura, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e utilizando os instrumentos adequado, nomeadamente sistemas CAD; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem como à sua plotagem; procede ao manuseamento do arquivo informático.

4 — Carreira de via

A — Oficial de via (A1, A2, A3, A4, A5, A6). — Executa tarefas no domínio da via férrea, nomeadamente de construção, manutenção, reparação e substituição de via; verifica o seu estado de conservação e comunica as necessidades de manutenção detectadas; procede a outros trabalhos de manutenção e limpeza de via, tais como a limpeza de lixos e ervas, poços de água pluviais e rede de drenagem, incluindo retirada de calcário; intervém excepcionalmente na lavagem da via em situações pontuais; prepara e efectua a limpeza de ferramentas e equipamentos que lhe estão afectos, bem como dos rodados dos *charriots*, *lorrys* e caixas em operação de via; opera com máquinas e ferramentas de via, pontes rolantes, pórticos, placas giratórias e agulhas para manobra dos equipamentos de via; colabora na retirada de animais da via; colabora na carga e descarga de materiais e equipamentos específicos de via, bem como de outros materiais e equipamentos desde que tenham de ser transportados por via férrea.

5 — Carreira de diversos

A — Secretário de administração (A1, A2, A3, A4, A5). — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado inerentes ao funcionamento do conselho de gerência.

B — Enfermeiro (B1, B2, B3, B4, B5). — Executa tarefas da enfermagem no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados; efectua a actualização dos arquivos de saúde; verifica o funcionamento dos equipamentos e as existências dos materiais básicos do sector de saúde.

C — Secretário (C1, C2, C3, C4, C5). — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado inerentes à área orgânico-funcional em que se encontra integrado.

D — Motorista CG (D1, D2, D3, D4, D5). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas afectas a membros do conselho de gerência, efectuando a sua limpeza exterior e interior.

E — Motorista (E1, E2, E3, E4, E5). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas que lhe forem distribuídas, efectuando a sua limpeza exterior e interior; orienta e supervisa as operações de carga e descarga de materiais/equipamentos que transporta; pode receber e entregar expediente de carácter urgente.

F — Fiel de armazém (F1, F2, F3, F4, F5). — Assegura a recepção, armazenamento, conservação, distribuição e manuseamento dos materiais do armazém; executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente carga, descarga, transporte, acondicionamento, arrumação e manuseamento de materiais, por meios manuais ou mecânicos; procede ao controlo das entradas e saídas desses materiais, mantendo sempre actualizado o respectivo inventário; efectua a limpeza das estruturas e das instalações do armazém, quando seja necessário; procede a mudanças e ou arrumações internas de mobiliário, incluindo montagem de estruturas na sua área orgânico-funcional; efectua a manutenção e limpeza corrente do equipamento utilizado no armazém; realiza inventários.

G — Cobrador de tesouraria (G1, G2, G3, G4, G5). — Executa, confere e controla pagamentos, recebimentos e depósitos, em instalações da empresa ou no exterior, mediante entrega ou recebimento de documentos de quitação. Prepara os cartões de passes e selos e entrega-os nos postos de venda. Recolhe receitas nos postos de venda da rede, fazendo a respectiva contagem. Recolhe e entrega os trocos e depósitos adicionais de trocos. Pode efectuar registos diversos e processamento de texto.

H — Auxiliar (H1, H2, H3, H4, H5, H6). — Executa tarefas diversas de carácter não especificado na unidade orgânico-funcional em que está integrado, nomeadamente recolhe e distribui correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo; reproduz e arquiva documentos; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos; procede a mudanças e ou arrumações internas de mobiliário; pode efectuar registos diversos e processamento de texto; procede ainda a outros serviços de complexidade análoga aos descritos.

I — Oficial (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9). — Executa o conjunto de tarefas inerentes à sua função:

Função de auxiliar de limpeza — procede à limpeza das instalações da unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado; colabora na mudança e ou arrumações internas de mobiliário na sua área orgânico-funcional;

Função de caixa de refeitório — procede à venda e controlo de senhas de refeitório e bar, bem como à embalagem, arrumação e venda de artigos de bar; procede à limpeza dos equipamentos com que opera; efectua registos inerentes à sua actividade, utilizando meios manuais ou informáticos, podendo fazer processamento de texto;

Função de jardineiro — procede à jardinagem e limpeza dos espaços verdes da empresa; procede

ao acompanhamento de profissionais de jardinagem contratados no exterior pela empresa;
Função de telefonista — procede ao estabelecimento e recebimento de chamadas telefónicas, prestando, sempre que solicitado, informações de carácter geral; efectua registos inerentes à sua actividade, recepção de mensagens e posterior envio aos destinatários;

Função de operador reprográfico — procede à reprodução e encadernação de documentos, operando com o equipamento adequado; pode proceder à mudança e ou arrumações internas de mobiliário na sua área orgânico-funcional.

PARTE II

CAPÍTULO I

Carreiras profissionais dos trabalhadores chefias

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — As disposições do presente capítulo constituem o regulamento de carreira de chefia, aplicável a todos os titulares de funções de chefia existentes no Metropolitano de Lisboa.

2 — Consideram-se de chefia todas as funções de enquadramento às quais não correspondam postos de estrutura.

Cláusula 2.^a

Categorias de chefia

1 — As categorias de chefia serão definidas por dois componentes: título hierárquico e área profissional.

2 — Os títulos hierárquicos são os que constam do capítulo IV («Áreas profissionais e categorias de chefia»), correspondendo a um máximo de dois níveis de enquadramento em cada área profissional.

3 — A área profissional define o domínio em que o titular exerce a sua actividade. Serão consideradas as áreas administrativa, desenho, electricidade, electrónica, exploração, serralharia e afins, obras e oficinas, técnica e de apoio e via.

Cláusula 3.^a

Acessos

1 — A nomeação para o desempenho de funções de chefia encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e à análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:

- Competências (conhecimentos, capacidades e atitudes/comportamentos);
- Potencial;
- Experiência;
- Outros requisitos específicos.

2 — A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao director do órgão em causa.

Cláusula 4.^a

Período de tirocínio

1 — A nomeação para o desempenho de funções para o primeiro nível de chefia será sempre precedida de um período de tirocínio.

2 — Esse período seguir-se-á à formação ministrada para o desempenho das funções, se a ela houver lugar, e terá a duração de seis meses.

3 — Durante aquele período, o tirocinante mantém a sua categoria no âmbito do regulamento de carreiras de origem, sendo remunerado nos termos previstos para a categoria para a qual decorre o tirocínio.

4 — Face ao desempenho evidenciado no período de tirocínio, o tirocinante será nomeado ou não para a função.

5 — Após a nomeação, o período de tirocínio será considerado, para todos os efeitos, como de exercício efectivo de funções.

Cláusula 5.^a

Remuneração

1 — A remuneração correspondente a cada categoria de chefia encontra-se fixada no capítulo v.

2 — Aos trabalhadores aos quais é aplicável o presente regulamento será atribuído um subsídio de chefia, correspondente a 18 % do vencimento da categoria, com incidência nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

1 — Os colaboradores integrados no presente regulamento terão o seu desempenho avaliado anualmente, de acordo com as disposições constantes do capítulo II, tendo em conta o desempenho planeado para o período.

2 — Na avaliação do desempenho, serão os seguintes os factores a utilizar:

- a) Eficácia no cumprimento dos objectivos;
- b) Capacidade de inovação e iniciativa;
- c) Capacidade de formação da sua equipa;
- d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis;
- e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa;
- f) Desenvolvimento profissional;
- g) Relacionamento humano na equipa de trabalho.

3 — No processo de avaliação do desempenho, além da chefia directa e da chefia indirecta, quando exista, intervirá o director do órgão a que o titular de posto de chefia em causa esteja afecto e, eventualmente outros da estrutura hierárquica que aquele indicar.

Cláusula 7.^a

Plano individual de necessidades de formação

1 — É da responsabilidade do director de cada órgão, sob proposta da hierarquia, após a conclusão do pro-

cesso anual de avaliação e gestão do desempenho, e complementarmente à fixação de objectivos e de critérios de eficiência/eficácia, definir um plano individual de necessidades de formação para cada titular de função de chefia.

2 — O plano individual de necessidades de formação deverá conter informação sobre aspectos do desempenho a melhorar, sobre as competências profissionais a desenvolver e sobre quais os vectores formativos mais indicados para cada caso.

3 — O plano individual de necessidades de formação deve ter em conta a previsão das necessidades de titulares de funções de chefia.

Cláusula 8.^a

Desenvolvimento de carreira

1 — A empresa assegurará uma política de desenvolvimento de carreira, na qual se especificará:

- a) A previsão das necessidades de titulares de funções de chefia, com actualização anual;
- b) Os perfis de formação e profissionais considerados mais adequados para cada função de chefia.

2 — Aos titulares de funções de chefia cuja situação profissional seja regida pelo presente regulamento é garantido o acesso aos cargos de gestão existentes na empresa.

Cláusula 9.^a

Disposição final

1 — Nos casos em que a diferença de vencimento entre as chefias de 1.º nível e as chefias de 2.º nível, ou entre as chefias de 1.º nível e os executantes de nível mais elevado da categoria imediatamente anterior, for inferior a 8 % da remuneração prevista para a função desempenhada ou a desempenhar, será garantida através de vencimento de integração a existência daquele acréscimo mínimo.

2 — Para apuramento da diferença mencionada no número anterior, só serão considerados os executantes efectivamente chefiados por aquela chefia.

3 — Para efeitos de cálculo da diferença de vencimentos, serão consideradas apenas as seguintes componentes salariais:

Remuneração base, com expressa exclusão das carreiras abertas e dos prémios de desempenho;
Subsídio associado a cada função, calculado pelo valor mais elevado, entendendo-se como tal também o subsídio de chefia.

4 — A diferença referida nos números anteriores será calculada anualmente e produzirá efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

5 — Sempre que da aplicação dos n.ºs 1 e 2 resultar uma alteração da paridade relativa dos vencimentos definidos, a empresa compromete-se a restabelecer a pari-

dade entre remunerações base, no prazo máximo de seis meses, da seguinte forma:

Tratando-se de categorias inseridas no 1.º nível de chefia, a paridade é restabelecida apenas entre categorias inseridas em áreas profissionais que anteriormente auferiam a mesma remuneração base;

Tratando-se de categorias inseridas no 2.º nível de chefia, a paridade é restabelecida para todas as categorias, independentemente da respectiva área profissional.

6 — Uma vez atribuído, o vencimento de integração referido no n.º 1 diminuirá ou aumentará, conforme o somatório das componentes salariais referidas no n.º 3.

7 — O vencimento de integração referido no n.º 1 é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo de valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão do desempenho

Cláusula 10.^a

Âmbito

1 — As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se a todos os titulares de funções de chefia do Metropolitano de Lisboa, tal como estas se encontram definidas no capítulo IV do presente regulamento.

2 — A avaliação do desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os resultados respectivos até ao final de Maio do ano seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Não serão avaliáveis os titulares de funções de chefia que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período efectivo de desempenho de funções inferior a quatro meses.

Cláusula 11.^a

Objectivos

Com a avaliação e gestão do desempenho das chefias pretende-se:

- 1) Contribuir para aumentar a eficácia e o rigor na gestão das diferentes estruturas orgânicas, através da análise do grau de realização dos objectivos;
- 2) Introduzir um incentivo à excelência no desempenho, através:
 - a) Do incremento do aproveitamento e do desenvolvimento das competências profissionais;
 - b) Do fomento da prática da supervisão profissional, na dupla perspectiva da formação e do controlo;
 - c) Do desenvolvimento do potencial da equipa;
 - d) Da melhoria da qualidade da gestão dos recursos disponíveis;

- e) Do reconhecer do desempenho individual, fazendo uma apreciação sobre o mesmo e identificando os seus pontos positivos e as suas deficiências;

- 3) Determinar necessidades de formação e de desenvolvimento individuais e ao nível da organização.

Cláusula 12.^a

Metodologia

A avaliação do desempenho é da competência das chefias directas dos avaliados e compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do desempenho;
- b) Processo de supervisão;
- c) Relatório anual de actividade;
- d) Entrevista final de avaliação;
- e) Avaliação quantitativa.

Cláusula 13.^a

Planeamento de desempenho

1 — Para cada função de chefia serão fixadas metas, que devem decorrer directamente dos planos de actividade de cada unidade de estrutura.

2 — Essas metas deverão ser definidas sob proposta da hierarquia, contendo os critérios de eficiência/eficácia para cada titular de funções de chefia, até 31 de Dezembro de cada ano.

3 — A aprovação destes elementos, que servirão de base à avaliação do desempenho, é da competência do responsável da unidade orgânico-funcional em que o titular exerce a sua actividade.

Cláusula 14.^a

Processo de supervisão

1 — Compete ao responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais assegurar a implementação e acompanhar o desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia.

2 — O desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia é da responsabilidade da sua hierarquia directa.

3 — Esse processo de supervisão implicará a realização de uma entrevista em cada ano, que decorrerá no início do ano, procedendo-se à análise do desempenho do ano anterior, face ao relatório anual de actividade apresentado, consolidando-se o planeamento do desempenho para o período seguinte.

Cláusula 15.^a

Relatório anual de actividade

No final de cada ano, os titulares de funções de chefia elaborarão um relatório da actividade desenvolvida e de sugestões para melhoria/desenvolvimento do funcionamento da sua equipa, o qual será tido em consideração

na avaliação do desempenho e na elaboração do plano de actividades do ano seguinte.

Cláusula 16.^a

Avaliação quantitativa

1 — Anualmente, no decorrer do mês de Janeiro, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores através do preenchimento de uma ficha de avaliação.

2 — Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa (chefia indirecta), a ficha de avaliação do desempenho será validada conjuntamente. Nos casos de discordância, a chefia indirecta preencherá uma ficha de avaliação, apenas nos factores de avaliação relativamente aos quais a discordância se verifique.

3 — No caso de discordância, a notação a considerar será a média das duas notações atribuídas.

4 — As fichas de avaliação, depois de devidamente preenchidas, deverão ser enviadas ao director respectivo para atribuição de classificação.

Cláusula 17.^a

Factores a utilizar na avaliação

1 — A avaliação quantitativa deverá ser feita procedendo à análise, factor a factor, do desempenho evidenciado pelo colaborador, face ao desempenho planeado. A escala a utilizar em cada factor de avaliação será de 10 a 100.

2 — Os factores a utilizar na avaliação do desempenho têm ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador e são os seguintes:

- a) Eficácia no cumprimento dos objectivos (25 %) — avalia a eficácia conseguida na prossecução dos objectivos definidos para a equipa de trabalho do titular.

Neste âmbito, devem ser tidas em conta vicissitudes, não controláveis pelo titular, que influenciem os resultados alcançados.

Assume-se que, nos casos em que os objectivos sejam negociados entre o titular e a sua chefia, deve considerar-se, também, o nível de comprometimento/risco assumido pelo titular na negociação dos objectivos para o período de tempo considerado;

- b) Capacidade de inovação e iniciativa (15 %) — avalia a capacidade evidenciada pelo titular para, no seio da sua equipa, se conseguirem resolver situações anormais, com soluções inovadoras e a preocupação e capacidade evidenciada em desenvolver um processo de melhoria contínua de desempenho e dos resultados da equipa.

Este factor deve ser considerado com base nas situações concretas que foram resolvidas criativamente e nas iniciativas que, de facto, foram tomadas para melhorar o desempenho e os resultados da equipa de trabalho. Para isso, é fundamental a consideração do relatório de actividades dos titulares;

- c) Capacidade de formação da sua equipa (10 %) — avalia a capacidade evidenciada pelo titular para promover o desenvolvimento das competências dos seus colaboradores. Essa promoção pode ocorrer através do estímulo, de preparação e do posterior aproveitamento da participação em acções formais de formação, através do estímulo à auto-formação e através da supervisão profissional que a chefia tenha desenvolvido.

Para consideração deste factor, deve ser tido em conta o processo individual de formação dos colaboradores do titular de posto de chefia e o relatório de actividade;

- d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis (20 %) — avalia a relação entre os resultados obtidos e os meios utilizados para a obtenção desses resultados.

Tem em consideração a afectação de meios efectuada, tendo por referência o que for definido quando da negociação de objectivos e a comparação feita com exercícios anteriores (esta comparação não é feita em termos de afectação de recursos, mas em termos da relação afectação de recursos/resultados alcançados);

- e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa (10 %) — avalia a capacidade evidenciada para gerir o desempenho dos seus colaboradores. Para efectuar essa avaliação, deverá considerar-se a actividade desenvolvida pelo titular no sentido de incrementar o desempenho dos seus colaboradores e a variação verificada ao nível dos mal-funcionamentos na sua equipa de trabalho.

Deverá ter-se em conta o relatório das actividades desenvolvidas e os registos da actividade dos titulares no âmbito da avaliação do desempenho;

- f) Desenvolvimento profissional (10 %) — avalia a preocupação e a capacidade evidenciadas pelo titular em desenvolver as suas competências.

No âmbito deste factor, deve considerar-se o processo individual de formação do titular, as melhorias evidenciadas pelo titular no seu desempenho e a capacidade de autocritica e de perspectivação da resolução dos problemas que revele no relatório de actividades;

- g) Relacionamento humano na equipa de trabalho (10 %) — avalia a qualidade do relacionamento interpessoal existente no seio da equipa de trabalho.

No âmbito deste factor, deve considerar-se a conflitualidade existente na equipa de trabalho e as iniciativas desenvolvidas pelo titular para contribuir para a melhoria da qualidade no relacionamento interpessoal entre os membros da sua equipa.

Cláusula 18.^a

Classificação

1 — A notação obtida será transformada numa escala de classificação, *A*, *B*, *C* e *D*, de acordo com as regras definidas no número seguinte.

2 — É da competência do director de cada órgão a atribuição da classificação aos titulares de funções de chefia. Poderá para o efeito consultar o responsável de

cada uma das unidades orgânico-funcionais, visando a distribuição equitativa das classificações face, nomeadamente, ao grau de cumprimento dos objectivos de cada uma daquelas unidades.

3 — As classificações atribuídas deverão respeitar, em cada órgão, a seguinte distribuição:

- A — 15 %;
- B — 35 %;
- C — 40 %;
- D — 10 %.

Cláusula 19.^a

Efeitos da avaliação do desempenho

1 — Os titulares de funções de chefia auferirão uma prestação pecuniária em função da classificação obtida em sede de avaliação e gestão do desempenho calculada por aplicação da percentagem referida no número seguinte à diferença entre os níveis de vencimentos do primeiro e do segundo níveis de chefia tal como se encontram fixados no capítulo v.

2 — As percentagens a aplicar em função da classificação obtida são as seguintes:

- i) Classificação A — 15 %;
- ii) Classificação B — 10 %;
- iii) Classificação C — 6,25 %;
- iv) Classificação D — 3,75 %.

3 — Os montantes da prestação acima referenciada serão cumuláveis, de ano para ano, até perfazerem o montante correspondente à diferença entre os níveis de vencimento do 1.º e do 2.º níveis de chefia tal como se encontram fixados no capítulo v.

4 — No caso de as diferenças entre os vencimentos dos dois níveis de chefia nas várias áreas profissionais não ser igual, para os efeitos previstos nos números anteriores, ter-se-á em consideração o mais elevado.

Cláusula 20.^a

Reclamação

1 — Em caso de desacordo dos resultados da classificação, o trabalhador poderá, no prazo de 20 dias úteis contados a partir do conhecimento do resultado da avaliação, reclamar, fundamentadamente, junto do conselho de gerência. Este procederá à análise da reclamação e, presentes todos os elementos do processo e ouvidas as hierarquias envolvidas, decidirá.

2 — A resposta à reclamação deverá ser comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias úteis após a apresentação da mesma. Caso tal prazo seja ultrapassado, considera-se a reclamação aceite.

CAPÍTULO III

Descrição de funções de chefia

1 — Área administrativa

Coordenador administrativo. — Coordena as actividades numa área administrativa, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma

ou mais equipas de trabalho e executa tarefas sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Chefe de serviço administrativo. — Assegura as tarefas de índole administrativa da unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, distribuindo tarefas, supervisando e controlando as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa; participa na avaliação do desempenho e na satisfação das necessidades de formação dos seus colaboradores inerentes ao desempenho dos seus postos de trabalho.

2 — Área de desenho

Coordenador de desenho. — Coordena as actividades de uma unidade de desenho, planeando, distribuindo, supervisando e controlando as tarefas a executar pela sua equipa; pode executar tarefas no âmbito do desenho, sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação da sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área em que está inserido e pela sua implementação.

Chefe de equipa de desenho. — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

3 — Área de electricidade

Mestre electricista. — Planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho; supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Contramestre electricista. — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

4 — Área de electrónica

Coordenador de electrónica. — Coordena as actividades de uma unidade orgânico-funcional no âmbito da electrónica, planeando e distribuindo tarefas, orientando, supervisando e controlando a sua execução; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual

do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

Chefe de equipa de electrónica. — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade: participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

5 — Área de exploração

Inspector de movimento. — Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede e exploração no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem em qualquer dos sectores referentes a público, pessoal ou comboios em circulação; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal de acordo com os serviços centrais; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos ao movimento; contacta com outros transportadores no sentido de ser promovido o escoamento do público, e os serviços de urgência e socorro quando a sua utilização o justifique; participa nos processos de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

Inspector de tracção. — Exerce funções de supervisão da tracção, nomeadamente coordena a actividade da central de tracção, determinando prioridades de exploração e oficinais; supervisa a qualidade do serviço prestado; supervisa a recolha e arrumação do material circulante e o seu estado de limpeza e operacionalidade, providenciando a sua reparação sempre que necessário; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos à tracção; supervisa a feitura de escalas e guarnecimento dos postos de trabalho; coordena as operações de desmanagem do material circulante; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa nos processos de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

Inspector comercial. — Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede no que respeita à fiscalização, comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal, designadamente no que respeita a entradas e saídas de serviço, faltas, férias, folgas, trocas de turnos, rotações, comparências em diligências policiais e judiciais, de acordo com as orientações da direcção; procede ao tratamento do expediente relativo ao pessoal em serviço na rede, promovendo a respectiva articulação com a direcção; assegura o apoio logístico aos espaços da direcção na rede, designadamente salas de fiscais, de encarregados, inspectores, e postos de venda afectos à direc-

ção; exerce funções de legal representante da empresa em todas as fases dos processos judiciais relativos a multas; coordena e acompanha no terreno, sempre que possível, as operações especiais de fiscalização; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com a direcção; participa no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação de necessidades de formação; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem na rede na área de intervenção da direcção.

Chefe da sala de comando de energia. — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla o trabalho desenvolvido pelos elementos da sua equipa de trabalho; assegura o estado de operacionalidade da rede de energia eléctrica do ML e dos equipamentos e instalações associadas; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica; pode efectuar leituras dos consumos de energia; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; participa na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Operador de movimento. — Executa tarefas várias relacionadas com o controlo da circulação de comboios em toda ou em parte da rede, colaborando na expedição, coordenação e recolha das composições, efectuando todas as manobras compreendidas no posto de comando centralizado; assegura a comunicação com os comboios e ou outros veículos na linha ou PMO, bem como a informação ao público sobre ocorrências e procedimentos; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; pode participar no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

Operador da sala de comando de energia. — Distribui tarefas aos motoristas e elementos de piquete; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica relacionadas com a rede eléctrica do ML, operando com o sistema de telecomando na rede eléctrica do ML, por forma a garantir a segurança dos trabalhadores, instalações e passageiros; efectua as leituras dos consumos de energia; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Encarregado de tracção. — Executa um conjunto de tarefas relativas à preparação, distribuição e recolha das composições; supervisiona a preparação de composições para entrada em serviço de exploração de acordo com as instruções da central de tracção e os horários estabelecidos; determina a distribuição das composições para formar os comboios; orienta e supervisiona a arrumação das composições nos terminos, parques ou depósitos em condições de segurança e facilidade de futura utilização; prepara e procede a trocas de composições para satisfazer necessidades de manutenção, de limpeza ou em caso de avarias; inspeciona e verifica o estado de limpeza e operacionalidade dos terminos, parques e outras instalações da linha que lhe estão afectos; zela pela conservação dos equipamentos e instalações sob sua responsabilidade; pode conduzir os comboios em

situações de emergência e proceder a operações de desmanagem e resolução de avarias sob orientação da central de tracção; constitui e distribui as equipas de tripulação dos comboios e coordena o trabalho executado por profissionais ligados à tracção; elabora documentação diversa, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

Encarregado comercial. — Distribui, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos, participando na respectiva gestão administrativa; é responsável pelo cumprimento dos programas de fiscalização, de comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente da área que lhe seja atribuída, assegurando o cumprimento das respectivas normas em vigor; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com os serviços da direcção; dentro das disponibilidades e das prioridades do serviço, executa as demais tarefas atribuídas à fiscalização; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos; pode participar na formação de outros trabalhadores.

6 — Área de obras/oficinas

Coordenador de obras. — Fiscaliza a realização de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projectos e cadernos de encargos, efectua medições diversas e assegura a qualidade dos processos de fiscalização realizados pelos elementos da sua equipa; pode efectuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Mestre de oficinas. — Planeia, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Inspector de obras. — Fiscaliza a realização de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projectos e cadernos de encargos, e efectua medições diversas; pode efectuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Contramestre de oficinas. — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elemen-

tos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

7 — Área de serralharia e afins

Mestre serralheiro/soldador/torneiro. — Planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Contramestre serralheiro/soldador/torneiro. — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

8 — Área técnica e de apoio

Coordenador de serviços. — Coordena as actividades de natureza técnica não directamente enquadráveis noutras carreiras, numa determinada área, planeando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho; executa tarefas de elevada exigência técnica, quando oportuno; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Chefe de serviços. — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

9 — Área de via

Inspector de via. — Procede ao diagnóstico das necessidades de manutenção, planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho; participa na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Encarregado de via. — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

CAPÍTULO IV
Áreas profissionais e categorias de chefia

	Administrativa	Desenho	Electricidade	Electrónica	Exploração	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica e de apoio	Via
2.º nível de chefia	Coordenador administrativo.	Coordenador de desenho.	Mestre electricista.	Coordenador de electrónica.	Inspector de movimento/inspector de tracção/inspector comercial/chefe de sala de comando e energia.	Mestre de oficinas/coordenador de obras.	Mestre serralheiro/soldador/torneiro.	Coordenador de serviços.	Inspector de via.
1.º nível de chefia	Chefe de serviços administrativo.	Chefe de equipa de desenho.	Contramestre electricista.	Chefe de equipa de electrónica.	Encarregado de tracção/operador de movimento/encarregado comercial/operador de sala de comando e energia.	Contramestre de oficinas/inspector de obras.	Contramestre de serralheiro/soldador/torneiro.	Chefe de serviços.	Encarregado de via.

CAPÍTULO V

Vencimento de categorias de chefia

(Em euros)

	Administrativa	Desenho	Electricidade	Electrónica	Exploração	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica e de apoio	Via
2.º nível de chefia	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70	1 514,70
1.º nível de chefia	1 283,30	1 283,30	1 283,30	1 283,30	1 356,30	1 283,30	1 283,30	1 283,30	1 283,30

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

Comissão de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança no trabalho são um instrumento valioso na organização e no acompanhamento das regras de higiene e segurança no trabalho das empresas, garantindo a participação activa dos trabalhadores em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

Deverá, assim, entender-se a comissão como elemento mobilizador num só objectivo — o da prossecução da melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho — entre os responsáveis da empresa aos mais diversos níveis e a generalidade dos trabalhadores.

Sem prejuízo da aplicação integral da legislação vigente, é constituída uma comissão de higiene e segurança no trabalho, que se rege pelas normas seguintes:

1 — Comissão de higiene e segurança no trabalho:

1.1 — Composição. — A comissão de higiene e segurança no trabalho será constituída por sete representantes dos trabalhadores e igual número de representantes a designar pela empresa.

1.2 — Funcionamento:

- a) A comissão de higiene e segurança no trabalho reúne, em sessão ordinária, com uma periodicidade mensal e será presidida por um representante da empresa;
- b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da comissão de higiene e segurança no trabalho sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicite;
- c) Deverão ser elaboradas actas de cada uma das reuniões da comissão de higiene e segurança no trabalho, sendo escolhido um relator de entre os seus membros.

As cópias das actas ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores, devendo um exemplar ser enviado ao conselho de gerência;

- d) Qualquer das duas partes poderá fazer-se assessorar por um máximo de dois assessores;
- e) Em caso de ausência ou impedimento de qualquer dos membros que integram a comissão, pode este ser substituído, respeitando-se o processo pelo qual se procedeu à sua investidura.

2 — Atribuições. — À comissão de higiene e segurança no trabalho competem, além das previstas em sede legal, no âmbito da sua actuação ao nível de toda a empresa, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes na empresa na promoção da

higiene, da segurança, da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;

- b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;
- c) Apreçar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela empresa, bem como colaborar com os serviços técnicos na aplicação prática dos respectivos planos;
- d) Tomar conhecimento e pronunciar-se sobre os relatórios de actividade dos serviços técnicos da empresa da área de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e de doenças profissionais ocorridos na empresa;
- e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à higiene, segurança e saúde no trabalho;
- f) Colaborar com os serviços técnicos competentes na dinamização da participação activa dos trabalhadores nas medidas de higiene, segurança e saúde no trabalho a implementar;
- g) Colaborar com os serviços competentes da empresa na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais devido a acidentes de trabalho ou com restrições de saúde;
- h) Pronunciar-se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à higiene, segurança e saúde no trabalho;
- i) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da sua actividade desenvolvida;
- j) Deliberar em acções respeitantes ao seu próprio funcionamento.

3 — Disposições finais:

3.1 — Na aplicação da matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, a empresa terá em atenção as recomendações apresentadas pela comissão de higiene e segurança no trabalho, assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na comissão.

3.2 — No caso de a empresa não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito.

3.3 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança no trabalho têm um mandato de três anos.

3.4 — Os membros da comissão de higiene e segurança no trabalho têm acesso a todas as instalações da empresa aquando no exercício das suas funções, obrigando-se para o efeito a dar conhecimento prévio ao presidente da comissão e ao responsável das instalações a visitar.

3.5 — Independentemente da actuação da comissão de higiene e segurança no trabalho, aos representantes dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respectiva área e alertando-a para as anomalias detectadas. Desse facto dará conhecimento imediato, por escrito, ao presidente da comissão. Esse relatório será discutido na primeira reunião da comissão que ocorrer e ficará anexo à acta.

3.6 — O funcionamento da comissão de higiene e segurança no trabalho deverá decorrer durante o horário de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias.

3.7 — Os trabalhadores integrantes da comissão de higiene e segurança no trabalho, considerados individualmente, dispõem, no período normal de trabalho, do tempo necessário para a participação nas reuniões previstas no presente regulamento, acrescido de um crédito de cinco horas, cumulável com qualquer outro crédito de que o trabalhador beneficie, sem perda de retribuição e demais regalias.

3.8 — Além das obrigações legais da empresa em matéria de formação, aos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho serão ministrados pela empresa cursos de especialização e actualização em matérias do âmbito das suas atribuições específicas, sem perda de retribuição e demais regalias.

ANEXO V

Manual de procedimentos sobre faltas e ausências

CAPÍTULO I

Faltas

Artigo 1.º

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

3 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável encarregado pela empresa.

O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação de falta.

4 — A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias a contar da data da entrega do documento justificativo, podendo o trabalhador reclamar da justificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da empresa.

5 — O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido no artigo 2.º («Faltas justificadas»).

Artigo 2.º

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por doença, acidente de trabalho ou parto. Comprovativo: atestado médico ou boletim de baixa;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos.

As faltas dadas nestas circunstâncias entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do óbito, acrescido do tempo referente ao próprio dia em que tornou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho. Comprovativo: certidão de óbito;

- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados (cônjuges de irmãos do trabalhador ou os irmãos do cônjuge) e outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos.

Aplica-se relativamente a este tipo de faltas o disposto no parágrafo da alínea anterior. Comprovativo: certidão de óbito.

§ único. Estas faltas serão acrescidas de mais um dia para os trabalhadores que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos referidos nas alíneas b) e c);

- d) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes. Comprovativo: certidão de casamento;
- e) As necessárias para cumprimento de obrigações legais (tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador). Comprovativo: documento emitido pela entidade que convocou o trabalhador em que se comprove a sua comparência efectiva no local, e o tempo aí despendido, ao qual será somado o tempo das deslocações;
- f) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico que não envolvam baixa por doença. Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva onde conste a indicação do tempo aí despendido, ao qual será somado o que foi gasto na deslocação;
- g) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho. Comprovativo: certidão de nascimento;
- h) O dia de aniversário natalício do trabalhador.
Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito nos anos comuns a faltar no dia 1 de Março;
- i) Dia de doação de sangue a título gratuito. Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva;
- j) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, de acordo com a lei,

ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo. Comprovativo: ofício do sindicato, da comissão ou subcomissão de trabalhadores;

- l) As dadas pelo trabalhador-estudante para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por disciplina para a prova escrita, acrescidos de mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; Havendo substituição de exames finais por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, é-lhe concedido um crédito cujo limite é de quatro dias por disciplina, não podendo exceder dois dias por prova. Comprovativo: documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino;

- m) As dadas pelo trabalhador-estudante, até seis horas semanais, para frequência das aulas, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

A dispensa prevista nesta alínea poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, em função do período de trabalho semanal:

Dispensa até cinco horas, se for entre trinta e quatro e trinta e sete horas;

Dispensa até seis horas, se for igual ou superior a trinta e sete horas;

- n) As dadas por trabalhadores bombeiros voluntários para a prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, até três dias por mês. Comprovativo: documento da corporação de bombeiros, assinado pelo respectivo comando;
- o) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que tal não venha a resultar em condenação judicial. Comprovativo: certidão do estabelecimento prisional;
- p) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

Nestas situações, quando houver lugar à atribuição pela segurança social de um subsídio para o efeito, a empresa complementá-lo-á até perfazer a retribuição mensal. Comprovativo: boletim de baixa por assistência à família;

- q) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído. Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva.

No entanto, as faltas dadas ao abrigo das alíneas p) e q) poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas injustificadas;

- r) As que forem dadas ao abrigo do crédito de vinte horas por ano para tratar assuntos pessoais, sendo que este não pode ser gozado imediatamente antes ou depois de qualquer período de férias.

§ único. A utilização deste crédito será contabilizada como falta para efeitos da atribuição do prémio de assiduidade;

- s) Aquelas que a empresa prévia ou posteriormente autorize.

2 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo as referidas na alínea a) do n.º 1, às quais se aplica o disposto na cláusula 46.ª do AE.

3 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no n.º 1 deverão ser entregues na divisão respectiva, no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com excepção das referidas na alínea a), cujo prazo se conta a partir do início da falta.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Artigo 3.º

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do ora estabelecido.

2 — As faltas injustificadas implicarão a perda de remuneração correspondente ao tempo em falta, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador, ou, se este o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Incurrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante mais de três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO II

Faltas e dispensas compreendidas nos direitos especiais da mulher

Artigo 4.º

Faltas dadas durante o período de maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

7 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
Morte da mãe;
Decisão conjunta dos pais.

8 — A mulher trabalhadora tem direito à dispensa de comparência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante declaração do médico assistente.

9 — As ausências ao abrigo da licença de maternidade não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração.

Artigo 5.º

Dispensas para consultas e assistência

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa ao trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, desde que não possam ser efectuadas fora do horário normal de trabalho, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados. Comprovativo: documento médico emitido pela entidade respectiva.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante o tempo que durar a amamentação. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

§ único. O direito à dispensa ao trabalho nos termos dos números anteriores do presente artigo não determina a perda de quaisquer direitos ou regalias.

CAPÍTULO III

Faltas por adopção

Artigo 6.º

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 — As ausências ao abrigo da licença de adopção não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração.

CAPÍTULO IV

Faltas dadas no âmbito do exercício da actividade sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e subcomissões — Crédito legal.

Artigo 7.º

Crédito legal

a) Cada membro do órgão executivo das associações sindicais (direcção ou outra designação correspondente) beneficia de um crédito de quatro dias por mês sem perda de retribuição. Comprovativo: comunicação escrita (com um dia de antecedência), onde constem as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, não sendo possível, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

b) Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito até cinco horas por mês, ou oito, no caso em que o delegado integre comissão intersindical, sem perda de retribuição. Comprovativo: comunicação escrita do sindicato, com a antecedência mínima de um dia.

§ único. O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos o direito referido na alínea anterior será calculado nos termos da lei.

c) Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

As reuniões acima mencionadas só podem ser convocadas pela comissão intersindical. Comprovativo: comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia, onde conste a data e a hora em que pretendem que a reunião se realize.

Sempre que dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na empresa participem nas referidas reuniões, tal facto deverá ser participado com a antecedência mínima de seis horas.

d) A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm direito a um período máximo de quinze horas por ano, para efectuarem reuniões durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial. Comprovativo: comunicação escrita, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

e) Para o exercício das suas funções, cada membro da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito até quarenta horas mensais, sem perda de retribuição. Comprovativo: comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia.

f) A comissão de trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, facultada essa que resulta da decisão unânime da própria comissão de trabalhadores.

g) Para o exercício da sua actividade, cada membro das subcomissões de trabalhadores disporá de um crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho, até oito horas mensais, sem perda de remuneração. Comprovativo: comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia.

§ 1.º Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais que um órgão.

§ 2.º No entanto, o trabalhador pode acumular os créditos de horas, caso seja simultaneamente membro da comissão de trabalhadores e represente de uma associação sindical como dirigente ou delegado sindical.

CAPÍTULO V

Faltas dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções.

Artigo 8.º

Crédito de horas e dispensas

Os eleitos locais dispõem dos seguintes créditos e dispensas destinados ao desempenho das suas funções:

- a) Os vereadores que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais. Comprovativo: declaração do órgão autárquico;
- b) Os presidentes de junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais. Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

c) Consoante o número de eleitores, os membros de junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem dos créditos seguintes:

A partir de 20 000 eleitores: dois membros — até vinte e sete horas mensais;
De 5000 a 20 000 eleitores: dois membros — até dezanove horas mensais;
Até 5000 eleitores: um membro — até dezoito horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

d) Os membros das associações municipais, das juntas de freguesia e do concelho municipal podem ser dispensados sempre que seja exigida a sua participação em actos relacionados com as suas funções de eleitos. Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

e) Os membros das assembleias distritais serão dispensados quando as sessões se realizem durante o período normal de trabalho. Comprovativo: declaração do órgão autárquico.

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o da remuneração.

CAPÍTULO VI

Faltas dadas pelos candidatos a deputados à Assembleia da República, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais.

Artigo 9.º

Direito a dispensa dos candidatos a deputados

1 — Os candidatos a deputados à Assembleia da República são dispensados da comparência ao emprego nos 30 dias anteriores à data das eleições.

2 — As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração e são contadas como tempo de serviço efectivo. Comprovativo: declaração do partido político em cujas listas o candidato se integra.

Artigo 10.º

Direito a dispensa dos candidatos a órgãos de autarquias locais

Os candidatos aos órgãos de autarquias locais são dispensados da comparência ao emprego durante o período da campanha eleitoral, contando esse tempo, para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 11.º

Direito a dispensa dos membros das mesas eleitorais

Os membros das mesas das assembleias ou secções de votos são dispensados de comparência ao emprego no dia seguinte ao da eleição, sem prejuízo de todos os seus direitos, incluindo o direito à retribuição.

CAPÍTULO VII

Atrasos, ausências parciais

Artigo 12.º

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diários, desde que não se verifique sistematicidade.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se que a tolerância se reporta ao início ou reinício do período normal de trabalho diário.

3 — As fracções de tempo superiores à prevista no n.º 1 implicam a perda do tempo verificado, constituindo uma falta quando perfizerem um horário completo de um dia de trabalho.

Artigo 13.º

Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil.

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme previsto no n.º 2 do artigo 3.º (Faltas injustificadas).

As ausências parciais são ainda passíveis do procedimento previsto no n.º 3 do artigo 12.º («Tolerância de ponto»).

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Poder e processo disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

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

2 — Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos no AE ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.

3 — O poder disciplinar será exercido sempre mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do mesmo, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que se conheça a infracção, devendo, nesse prazo, considerar-se o respectivo processo de inquérito.

Artigo 2.º

Processo disciplinar

1 — Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguir.

Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.

2 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.

3 — O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

4 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi agente da infracção, elaborará um relatório no prazo de três dias, remetendo-o, com o respectivo processo, à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.

5 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que ele deve prosseguir, deduzirá, no prazo de cinco dias, os artigos de acusação, enunciando, precisa e concretamente com todas as circunstâncias conhecidas de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que dele derivem.

6 — Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo ou remetida pelo correio, em carta registada, com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de 10 dias úteis após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito.

Dos artigos de acusação será, igualmente, enviada cópia ao sindicato respectivo.

7 — Nos processos disciplinares cuja infracção integre o conceito de justa causa para o despedimento, a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação será acompanhada de notificação da intenção da empresa de proceder ao seu despedimento.

Neste caso, será enviada, na mesma data, cópia dos referidos documentos à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical respectiva, caso o trabalhador seja representante sindical.

8 — Se o registo vier devolvido, e depois de comunicado tal facto ao sindicato respectivo, bem como, tratando-se de processo para despedimento, à comissão de trabalhadores, a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, salvo se, oportunamente e de maneira inequívoca, demonstrar que não se furtou à mesma.

9 — O sindicato respectivo e ou a comissão de trabalhadores pronunciar-se-ão, seguidamente, fundamen-

tando os seus pareceres, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia integral.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade competente decidirá quanto a aplicar, ou não, a sanção disciplinar, no prazo máximo de 30 dias, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador do sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores.

11 — Nos casos de despedimento com justa causa, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data em que tomou conhecimento da respectiva notificação.

CAPÍTULO II

Sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 3.º

Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos deste acordo poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pela Direcção de Recursos Humanos no registo individual do trabalhador.

Artigo 4.º

Repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção, se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;

- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultar consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3 — Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Artigo 5.º

Suspensão com perda de retribuição

1 — A suspensão com perda de retribuição é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da empresa.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão com perda de retribuição, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Até nove faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) Prestação de informações erradas em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;
- g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) Desobediência às ordens superiores;
- i) A agressão ou a injúria por motivos de serviço;
- j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público.

Artigo 6.º

Justa causa para despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

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

Lisboa, 21 de Setembro de 2004.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

Carlos Alberto Mineiro Aires, presidente do conselho de gerência.
Arnaldo José Pinto Oliveira Pimentel, vogal do conselho de gerência.
Luís Manuel Oliveira Gama Prazeres, vogal do conselho de gerência.
José Maria Franco O'Neill, vogal do conselho de gerência.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, secretário nacional.
Francisco Manuel Vaz Peres, secretário nacional.

Pelo SINDEM — Sindicato dos Electricistas do Metropolitano:

Joaquim Pinto, presidente da direcção.
Luís Carlos Conceição Matias Franco, vice-presidente da direcção.

Pelo STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa:

José Manuel da Silva Marques, presidente da direcção.
Francisco Paulo Barreiros Rabino, vice-presidente da direcção.

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

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

21 de Setembro de 2004.

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

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 20 de Setembro de 2004. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 7 de Outubro de 2004, a fl. 72 do livro n.º 10, com o n.º 136/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Operários Corticeiros do Norte — Eleição em 22, 23, 24, 25 e 26 de Junho de 2004 para o biénio de 2004-2006.

Direcção

Efectivos:

Alberto Reis do Espírito Santo, sócio n.º 6726, trabalhador ao serviço da empresa Corticeira Amorim — Indústria, S. A., residente na Rua do Fial, 241, São Paio de Oleiros, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 5639053, de 18 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 134255429.

Alírio Manuel Silva Martins, sócio n.º 7810, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Irmãos, S. A., residente Rua de São Miguel, 472, Lobão, Santa Maria da Feira, portador de bilhete de identidade n.º 8503665, de 25 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 161060072.

Amaro Ferreira Paulo, sócio n.º 5739, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua Central, 571, Lourosa, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 3161405, de 28 de Setembro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 138406804.

Germano Moreira Gonçalves, sócio n.º 6541, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Industrial Solu-

tions, S. A., residente na Rua do Capitão Pinto Coelho, 11, Paços de Brandão, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 5465329, de 28 de Novembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 110998103.

José dos Santos Coelho, sócio n.º 8944, trabalhador ao serviço da empresa Corticeira Amorim — Indústria, S. A., residente na Rua do Outeirinho, 777, Santa Maria de Lamas, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 7201686, de 2 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 143195344.

Manuel Mendes Pereira, sócio n.º 1165, trabalhador ao serviço da empresa Corkvinhos — Sociedade de Rolhas para Vinhos, L.da, residente na Rua do Murado, 597-B, Mozelos, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 1725265, de 21 de Setembro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 141998113.

Mário da Silva Carvalho, sócio n.º 9557, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua da Pinha, 315, Paramos, Espinho, portador do bilhete de identidade n.º 6148713, de 12 de Maio de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 109817672.

Nélson Jesus Soares, sócio n.º 11 356, trabalhador ao serviço da empresa SOCORI — Sociedade de Cortiças de Riomeão, S. A., residente na Rua das Baredas, 78, São Paio de Oleiros, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 10833990, de 24 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 205372791.

Suplentes:

Armando Augusto da Silva Carvalho, sócio n.º 10 537, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua Polivalente, 81, rés-do-chão, direito, Mozelos, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 8278768, de 14 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 154037028.

Manuel Ferreira Rocha, sócio n.º 8335, trabalhador ao serviço da empresa Amorim & Irmãos, S. A., residente na Quinta do Areeiro, 2.º, esquerdo, São Paio de Oleiros, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 7486289, de 31 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 143030973.

Mário de Almeida Batista, sócio n.º 8316, trabalhador ao serviço da empresa CORCO — Cortiças Coelho, L.^{da}, residente na Rua da Cantina, 14, bloco C, esquerdo, frente, Santa Maria de Lamas, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6920928, de 6 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 172746469.

António Oliveira Amorim Gomes, sócio n.º 5271, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Irmãos, S. A., residente na Rua do Bairro, 43, Fiães, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6343022, de 26 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 145533921.

José Joaquim Pinho Costa, sócio n.º 10 573, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua da Igreja, 359, São Paio de Oleiros, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 7036312, de 8 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 117733075.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 23 de Setembro de 2004.

Sind. da Carreira de Investigação, Fiscalização, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras — Eleição em 31 de Março de 2004 para o mandato de dois anos.

Direcção nacional

Presidente — Gonçalo Martins Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7636123, de 14 de Novembro de 1990, de Lisboa.

Secretário nacional — Joaquim José dos Santos Mendes, bilhete de identidade n.º 9920352, de 1 de Março de 2004, de Lisboa.

Secretário nacional-adjunto — Daniel Vicente Garcia de Oliveira, bilhete de identidade n.º 5210687, de 8 de Novembro de 1994, de Lisboa.

Tesoureiro — Rui Miguel Amaral Paiva, bilhete de identidade n.º 10526669, de 24 de Fevereiro de 2000, de Lisboa.

Suplentes:

Presidente — Fernando José Vaqueiro, bilhete de identidade n.º 7350281, de 8 de Maio de 2000, de Lisboa.

Secretários:

Victor Telmo Gomes Pires, bilhete de identidade n.º 8215182, de 18 de Janeiro de 1999, de Lisboa.

Artur Tomé, bilhete de identidade n.º 7650051, de 7 de Maio de 1994, de Lisboa.

Tesoureiro — Acácio Patrício Cardoso, bilhete de identidade n.º 3999013, de 23 de Abril de 1999, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 1 de Outubro de 2004.

Sind. dos Inspectores da Educação e do Ensino — Eleição em 14 de Julho de 2004 para o quadriénio de 2004-2008.

Direcção

Efectivos:

José Fernando Araújo Calçada, bilhete de identidade n.º 1335214, de 6 de Agosto de 2004, de Lisboa.

João Augusto Amado Mateus, bilhete de identidade n.º 1581904, de 23 de Abril de 2001, de Coimbra.

Maria Paula F. Simões de Carvalho dos Santos Madeira, bilhete de identidade n.º 637313, de 20 de Abril de 1995, de Lisboa.

António Gonçalves da Silva, bilhete de identidade n.º 1877907, de 16 de Dezembro de 1993, de Viana do Castelo.

José Fernando Pinho Silva, bilhete de identidade n.º 1922304, de 13 de Agosto de 2003, do Porto.

Suplentes:

Agostinho Gonçalves Alves da Santa, bilhete de identidade n.º 3443259, de 26 de Janeiro de 2000, de Vila Real.

Marcial Rodrigues Mota, bilhete de identidade n.º 4297825, de 22 de Outubro de 1997, de Coimbra.

Carlos Filipe Gomes Carrajola de Mendonça, bilhete de identidade n.º 5300939, de 14 de Novembro de 2001, de Faro.

José Carlos Alhinha Bacalhau, bilhete de identidade n.º 4547723, de 16 de Maio de 1997, de Beja.

Manuel Antunes de Almeida, bilhete de identidade n.º 2434191, de 2 de Fevereiro de 2000, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 30 de Setembro de 2004.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AES — Assoc. de Empresas de Segurança Alteração

Alteração, realizada em 13 de Julho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 30 de Julho de 1990.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

A Associação de Empresas de Segurança, abreviadamente designada por AES, é uma associação sem fins lucrativos, de âmbito nacional, com personalidade jurídica e de duração ilimitada. A Associação tem a sua sede na Rua do Embaixador Teixeira de Sampaio, 4, sala 24, 1350-220 Lisboa.

Artigo 2.º

Dos objectivos

A AES tem por objectivos:

- a) Defender e promover a defesa dos interesses e direitos dos seus associados;
- b) Representar os associados junto da Administração Pública, entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, entidades representativas dos trabalhadores do sector de segurança privada e meios de comunicação social;
- c) Desenvolver e consolidar entre os associados e no seu sector de actividade princípios de deontologia e ética profissional, de respeito pela legislação aplicável ao seus sectores de actividade e de práticas de concorrência leal;
- d) Promover estudos e executar todo o tipo de actos que contribuam para o desenvolvimento do seu sector de actividade económica;
- e) Mediar eventuais conflitos de interesses entre os seus associados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as obrigações contraídas tendo em vista a prossecução dos seus objectivos estatutários;
- g) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 3.º

Podem ser sócios da AES as empresas que se dediquem à prática de actividades legalmente definidas como

de segurança privada em Portugal e que cumpram os requisitos estatutários de admissão.

Poderão ser nomeados pela direcção como sócios honorários outras entidades pela relevância ou mérito de serviços prestados à AES ou ao sector de segurança privada. Os sócios honorários não têm direito a voto na assembleia geral, nem poderão desempenhar cargos sociais.

Artigo 4.º

O pedido de admissão será formulado por escrito, dirigido à direcção da AES e acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Cópia autenticada da escritura de constituição e dos estatutos da sociedade requerente;
- b) Cópia autenticada do alvará do MAI ou cópia autenticada da autorização de exercício de actividade;
- c) Identificação dos seus corpos gerentes;
- d) Nome do seu representante na AES, o qual deverá pertencer à gerência, ou à administração da sociedade ou à sua direcção;
- e) Declaração de compromisso de honra quanto ao cumprimento dos estatutos e regulamentos internos da AES e dos acordos e deliberações validamente praticadas por esta;
- f) Declaração emitida pelas entidades competentes de que não existem dívidas fiscais ou à segurança social;
- g) Depósito prévio da jóia de inscrição;
- h) Relatório e contas dos últimos dois anos e número de trabalhadores a 31 de Dezembro dos últimos dois anos;
- i) Quaisquer outros elementos de informação que a direcção entenda relevantes para a apreciação da candidatura.

Artigo 5.º

A admissão considerar-se-á após comunicação escrita ao candidato.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Elegerem e serem eleitos para os órgãos sociais;
- b) Requererem a realização de assembleias gerais, nos termos estatutários;
- c) Participarem e votarem nas assembleias gerais;
- d) Utilizarem os serviços de informação e de assessoramento existentes na AES ou outros que a Associação lhes possa prestar;

- e) Frequentar as instalações, dentro de critérios para o efeito estabelecidos;
- f) Serem informados dos factos relevantes para a vida da Associação e do sector de segurança privada;
- g) Fazerem propostas e sugestões à direcção;
- h) Publicitar a sua qualidade de sócio, utilizando a sigla e logótipo da AES, nos impressos ou publicidade.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Respeitar e cumprir as disposições estatutárias ou regulamentos internos e princípios de ética, de deontologia profissional, bem como de concorrência leal;
- b) Aceitar e cumprir as deliberações e acordos emanados dos órgãos sociais;
- c) Defender o bom nome e prestígio da Associação;
- d) Exercer efectivamente os cargos sociais para que forem eleitos;
- e) Pagar pontualmente as quotas ou outros débitos à AES;
- f) Informar, dentro de 30 dias, alterações aos seus pactos sociais ou dos seus corpos gerentes.

Artigo 8.º

O sócio que pretenda abandonar a AES deverá notificar a direcção dessa decisão, por carta registada, com aviso de recepção, com antecedência mínima de 30 dias em relação à data de produção de efeitos.

CAPÍTULO III

Artigo 9.º

Dos corpos gerentes

a) São órgãos sociais da AES a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal ou o revisor oficial de contas, que serão eleitos para mandatos de três anos, e a sua eleição ou reeleição é feita por listas completas por cada um dos órgãos sociais.

b) O mandato estipulado na alínea a) manter-se-á quando, atingido o prazo estipulado, não se encontrem reeleitos os membros do pertinente órgão social.

Artigo 10.º

Da assembleia geral

A assembleia geral é constituída pelos associados no gozo dos seus direitos sociais e as suas deliberações obrigam a totalidade dos sócios.

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger o presidente da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal ou o ROC;
- b) Aprovar ou alterar os estatutos da AES;
- c) Ocupar-se e deliberar sobre qualquer assunto que a direcção entenda submeter-lhe, ainda que seja da competência de outro órgão social;
- d) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- e) Aprovar o plano de actividades e o orçamento anual.

Artigo 11.º

Para efeitos das alíneas d) e e) do artigo 10.º, a assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano e extraordinariamente sempre que a direcção ou 30 % dos sócios o solicitem por escrito ao presidente da mesa.

Artigo 12.º

A mesa da assembleia geral é constituída pelo presidente e pelo secretário-geral da AES, que o substituirá em caso de impedimento.

A assembleia geral será convocada pelo presidente da assembleia geral, por carta enviada a cada sócio com a antecedência de 15 dias em relação à data da sua realização, dela constando obrigatoriamente o dia, hora e local de funcionamento, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 13.º

A assembleia geral funcionará quando à hora marcada se encontre presente a maioria dos sócios efectivos e, não sendo o caso, trinta minutos depois, independentemente do número de sócios presentes, sendo as suas deliberações tomadas pela maioria dos votos correspondentes aos sócios presentes.

Artigo 14.º

Cada associado dispõem de um número de votos correspondente ao nível da sua facturação anual com a seguinte distribuição:

Até 10 milhões de euros — 1 voto;

De 10 até 50 milhões de euros — 2 votos;

Mais de 50 milhões de euros — 3 votos.

Artigo 15.º

Compete ao presidente da mesa convocar a assembleia geral e verificar a regularidade das presenças e das listas apresentadas, dar posse aos órgãos eleitos, dirigir os trabalhos e assinar a acta da reunião.

Artigo 16.º

Da direcção

A direcção é um órgão colegial, constituído pelo presidente e um ou dois vice-presidentes, que serão representantes de cada sócio, conforme a alínea d) do artigo 4.º

Compete à direcção:

- a) Representar a AES em juízo e fora dele;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover todas as diligências à prossecução de fins da AES;
- d) Administrar os bens e valores da AES e contratar os serviços externos que se revelem necessários;
- e) Alienar ou onerar bens integrados no património da Associação, sempre que tal se mostre conveniente ou necessário à prossecução dos fins sociais e mediante parecer favorável do conselho fiscal;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias;
- g) Aceitar donativos e fundos que sejam atribuídos à AES;

- h) Alterar o local da sede social dentro do território nacional ou abrir delegações;
- i) Exercer o poder disciplinar sobre os associados, conforme o artigo 18.º;
- j) Fixar a jóia de admissão e os valores de quotização anual dos associados, bem como a periodicidade dos respectivos pagamentos, ou qualquer outra contribuição de natureza extraordinária;
- k) Criar grupos de trabalho ou comissões para o tratamento de tarefas específicas;
- l) Suspensão de todos os sócios que não tenham as suas quotas em dia.

Artigo 17.º

A AES obriga-se externamente pela assinatura conjunta do seu presidente e de um vice-presidente, ou pela de um deles, e do secretário-geral da AES.

Artigo 18.º

No exercício do poder disciplinar previsto na alínea i) do artigo 16.º a direcção poderá aplicar aos sócios as seguintes sanções:

- a) Advertência escrita;
- b) Suspensão de todos os direitos sociais até um ano;
- c) Exclusão da AES, cabendo desta decisão recurso para a assembleia geral.

Artigo 19.º

Qualquer membro da direcção cessa as suas funções:

- a) Por vontade própria, mediante carta de demissão endereçada à AES;
- b) Por expirar o seu mandato e não ter sido reeleito nos termos da alínea a) do artigo 9.º;
- c) Por a empresa que representa se extinguir, ou tiver sido suspensa ou excluída da AES;
- d) Por decisão da empresa que representa.

Artigo 20.º

Se no decurso de um mandato se verificar a demissão de qualquer elemento da direcção, ou do seu repre-

sentante, esta providenciará a sua substituição imediata, submetendo esta decisão à ratificação da primeira assembleia geral que se realizar.

Artigo 21.º

Do conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um número ímpar de elementos, dos quais um é o presidente, ou por um revisor oficial de contas, e compete-lhe:

- a) Emitir parecer sobre as contas e o balanço de cada exercício;
- b) Verificar os balancetes de receitas e despesas, conferir os documentos de despesas e a legalidade dos pagamentos efectuados;
- c) Dar parecer sobre qualquer outro assunto que os órgãos sociais entendam submeter à sua apreciação.

Artigo 22.º

Das receitas

Constituem receitas da AES:

- a) As jóias de inscrição de novos associados e as quotas dos seus sócios, conforme montantes e periodicidade estabelecidos pela direcção;
- b) Outros donativos ou receitas eventualmente obtidas.

Artigo 23.º

Da dissolução e liquidação

a) A dissolução e liquidação da AES só pode ser decidida pela assembleia geral mediante voto favorável de dois terços dos seus associados.

b) Em caso de dissolução e existindo património a liquidar, o seu produto reverterá a favor dos sócios que estejam no gozo dos seus direitos sociais.

Lisboa, 13 de Julho de 2004. — O Presidente da Assembleia Geral, *António Miguel de Almeida Coimbra*.

Registados em 29 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 74, a fl. 40 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Assoc. de Aluguer de Automóveis sem Condutor (ARAC) — Eleição em 7 de Julho de 2004 para o triénio de 2004-2006

Conselho director

Presidente — João de Sousa Brás; empresa: CAEL — Consórcio de Automóveis Excelsior, L.^{da}, Rua de Braamcamp, 52-A, 1250-051 Lisboa.

Vice-presidente — Caetano José da Silva Xavier; empresa: SOVIAL — Sociedade de Viaturas de Aluguer, L.^{da}, Edifício Campo Grande, 390, 2.º e 3.º, Lisboa.

Vogal presidente da secção de ALP — António José de Jesus Castanheira; empresa: A. A. Castanheira, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 89-A, 1069-080 Lisboa.

Vogal presidente da secção de ACD — Miguel Garcia Rugeroni Ahlers; empresa: EUROPCAR — Automóveis de Aluguer sem Condutor, L.^{da}, Avenida de Severino Falcão, 9, 2685-379 Prior Velho.

Vogal presidente da secção de AVM — Manuel de Jesus, RUPAUTO — Automóveis de A. Sem Condutor, L.^{da}, Rua da Beneficência, 99-A/B/C, 1600 Lisboa.

Vogal representante da Região Norte — João Manuel Rebelo Martins; empresa: TCL — Turística Central de Lamego, L.^{da}, Rua de Santa Catarina, 922-A, 4000-446 Porto.

Vogal representante da Região Centro — Carlos Alberto Ferreira de Sousa; empresa: Cardoso & Sousa, L.^{da}, Sangalhos, 3781-908 Anadia.

Vogal representante da Região Sul — Laurentino Sousa de Almeida; empresa: GOLFAUTO-Automóveis de Aluguer, L.^{da}, Rua do Comércio, 85, Apartado 3075, 8135 Almancil.

Vogal representante da Região da Grande Lisboa — Rui Jorge Nascimento Monteiro; empresa: IBERENT — Soc. Inv. de A. de Alug. sem Condutor, L.^{da}, Avenida dos Defensores de Chaves, 89-C, Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 27 de Setembro de 2004.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A. — Eleição para o mandato de 2002-2005 — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A., eleita em 25 e 26 de Novembro de 2003 para o mandato de 2002-2005, publicada no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, o membro Lígia de Fátima da Conceição Almeida, bilhete de identidade n.º 7824320, de 6 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa foi substituído por Augusto Arménio Ramalho de Oliveira Dias, bilhete de identidade n.º 3452433, de 5 de Novembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Johnson Controls II

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 28 de Setembro de 2004, relativa ao acto eleitoral dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho da empresa Johnson Controls II, de Portalegre:

«Vem o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, pela presente, comunicar aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, dando cumprimento ao disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que irá promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Johnson Controls II, de Portalegre, cujo acto eleitoral decorrerá no dia 7 de Janeiro de 2005, nas instalações da empresa.»

