

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 40

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 11,97

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 40	P. 5397-5522	29-OUTUBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	5401
Organizações do trabalho .....	5516
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros ..... Pág.

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESHAT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global ..... 5402
- CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 5420
- 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 ..... 5424
- 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 ..... 5459
- AE entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global ..... 5493
- AE entre a RTS — Pré-Fabricados de Betão, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras ..... 5511
- CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global — Rectificação ..... 5516
- AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Rectificação ..... 5516

## **Organizações do trabalho:**

### **Associações sindicais:**

#### **I — Estatutos:**

...

#### **II — Corpos gerentes:**

...

### **Associações de empregadores:**

#### **I — Estatutos:**

...

#### **II — Direcção:**

...

#### **III — Corpos gerentes:**

— Assoc. Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros ..... 5517

— Assoc. Industrial do Minho — AIMINHO ..... 5517

### **Comissões de trabalhadores:**

#### **I — Estatutos:**

— SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A. — Alteração ..... 5518

#### **II — Identificação:**

— Transportes Porta a Porta, S. A. .... 5520

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

#### **I — Convocatórias:**

— BUDELPACK — Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.<sup>da</sup> ..... 5520

— Yazaki Saltano Portugal, L.<sup>da</sup> ..... 5520

— IOLA — Indústria de Óptica, S. A. .... 5521

— Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A. .... 5521

— Bitzer (Portugal), S. A. — Compressores para Frio ..... 5521

#### **II — Eleição de representantes:**

— RECHAPAL, S. A. .... 5521



---

#### 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

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPES-CAS — Sind. Democrático das Pescas e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPES-CAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que no território do continente se dediquem ao comércio de pescado.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

As alterações do CCT actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 2268, dos quais 918 (40,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 424 (18,7%) têm retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção em mais de 7%. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam o abono para falhas (2,9%), as diuturnidades (2,6%), algumas ajudas de custo nas deslocações (cerca de 3,1% em média). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

A retribuição do nível 11 da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no

plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, são estendidas, no território do conteúdo:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de pescado

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível 11 da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Lisboa, 13 de Outubro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESHAT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.**

#### Cláusula prévia

##### Alteração

O presente contrato colectivo de trabalho altera o CCT para a indústria de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1978, e com a última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, e o CCT para a indústria de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 2000, e com a última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito e vigência do contrato**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito do contrato

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vincula, por um lado, todas as empresas representadas pelas

associações patronais outorgantes que se dediquem no território nacional à indústria de carnes, que compreende o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT abrange 310 empresas, num total de 8400 trabalhadores.

3 — As partes acordam em requerer a extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às actividades referidas no n.º 1 e não estejam inscritas nas associações outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor à data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 24 meses.

2 — As tabelas salariais respeitantes a 2004 e 2005 produzirão efeitos conforme as datas referidas no anexo II e serão revistas anualmente.

3 — As propostas de revisão poderão ser apresentadas decorridos 10 meses do início da sua vigência.

4 — A contraproposta será apresentada à parte proponente no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, devendo iniciar-se as negociações no prazo máximo de 15 dias.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e promoção profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de admissão**

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Exceptuam-se do número anterior os trabalhadores admitidos para as categorias de:

Telefonista;  
Contínuo e servente de limpeza;  
Fogoeiro;  
Motorista;  
Porteiro e guarda;  
Servente;  
Vendedor;  
Ajudante de motorista;

cujas idades mínimas serão de 18 anos.

3 — Para ingresso na profissão serão exigidas as habilitações mínimas legais.

4 — Qualquer trabalhador, antes da sua admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita em período experimental, que será o seguinte:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos do número

anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, quando qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato transitar de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente, deverá ser contada a data de admissão na primeira.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos, categorias e classes constantes do anexo I.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — As entidades patronais enviarão às entidades designadas na lei, até 30 de Novembro de cada ano, um mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores.

2 — Na data do envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Acesso**

1 — Para efeitos de preenchimento de lugares ou vagas, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

3 — O escriturário, logo que complete três anos na categoria, será promovido a assistente administrativo.

4 — Os contínuos, porteiros, guardas, trabalhadores de limpeza e telefonistas com habilitações exigíveis para a categoria de escriturário terão preferência no preenchimento de vagas ocorridas, observado o estipulado no n.º 2 desta cláusula.

5 — Por cada grupo de cinco profissionais de vendas terá de haver um chefe de vendas.

6 — Os ajudantes e ou praticantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos à categoria superior, excepto os ajudantes de motorista e de fogoeiro.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Obrigações da entidade patronal

As entidades patronais obrigam-se a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitado;
- c) Acatar as deliberações das comissões legalmente instituídas em matéria da sua competência;
- d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma admoestação ou observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Dispensar os profissionais que sejam dirigentes sindicais ou representantes nos núcleos de actividade profissional, instituições de segurança social e outros cargos a estes inerentes para o exercício das suas funções;
- f) Fomentar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores;
- g) Fazer um seguro para os trabalhadores que cubra os acidentes de trabalho;
- h) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal nem divulgar segredos referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações e do material que lhe esteja confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar cumprimento ao presente contrato;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Não conceder crédito sem que tenham sido para isso autorizados.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas de instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam desta convenção, bem como despedi-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 dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula, sem prévio consentimento feito por escrito, devendo a recusa ser justificada;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Verificando-se a transferência total ou parcial do estabelecimento, a entidade patronal só poderá transferir o trabalhador desde que essa transferência não lhe cause prejuízo sério, cabendo à entidade patronal provar que da transferência não resulta tal prejuízo para o trabalhador.

3 — Havendo transferência do trabalhador, a entidade patronal custeará todas as despesas resultantes da mudança.

4 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na cláusula 40.º

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas de trabalho efectivo, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — A entrada dos trabalhadores deverá ser feita por forma que à hora do início do trabalho todos ocupem os lugares que lhes competem.

3 — Para o efeito do número anterior, far-se-á um sinal ou toque cinco minutos antes da hora do início



do trabalho. O sinal para a saída será dado à hora certa, não sendo permitido aos trabalhadores prepararem-se antes da hora de saída nem aos industriais retardar a hora da mesma.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de quinze minutos no período da manhã.

5 — Em todas as empresas deverão ser colocados nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores relógios certos pela hora oficial.

6 — O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito do trabalhador e da empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

7 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e duzentas anuais.

3 — Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se a prestações de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4 — A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registada de forma legal adequada.

5 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

6 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 200% se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal e feriados.

2 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado no mês seguinte àquele em que foi prestado, através do recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do outro.

2 — Quando o trabalho for nocturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem prejuízo de acréscimo de outras percentagens a que houver direito, nomeadamente as previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração, correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

3 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao final do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês**

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 15 dias, passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2 — Decorridos 180 dias, o substituto continuará a receber o vencimento que vinha auferindo por força do n.º 1 desta cláusula, independentemente de retomar as anteriores funções pelo regresso do trabalhador substituído.

3 — O trabalhador substituto ascenderá à categoria do trabalhador que substitui logo que o impedimento deste se torne definitivo ou cesse o seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades e abono para falhas**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades, de valor correspondente a 4,1% do salário mínimo estabelecido no nível IX do anexo II.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas de valor correspondente ao referido no n.º 1 desta cláusula para uma diuturnidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão, contando-se o 1.º mês como completo se a admissão se verificar na 1.ª quinzena;
- b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na 2.ª quinzena;
- c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade patronal, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3 — Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4 — Na hipótese prevista na alínea c) do n.º 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber da entidade patronal, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

O trabalho prestado em regime de turnos dá direito a um acréscimo de 10% sobre a remuneração normal, sem prejuízo da remuneração especial por trabalho nocturno a que houver lugar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Documento de pagamento**

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores no acto de pagamento da retribuição um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Diária completa de valor correspondente a 6% sobre o salário mínimo estabelecido no nível IX do anexo II: almoço, jantar ou ceia, de 28% sobre a diária completa; dormida com pequeno-almoço, de 60% sobre a diária completa; pequeno-almoço, de 7% sobre a diária completa, ou pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos;
- b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente 0,26 sobre o preço de 11 de gasolina super sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido;

- c) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajeto, desde que exceda o período normal de trabalho diário, salvo se o trabalhador estiver isento de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito a pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 7 horas.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito a ceia se estiverem ao serviço entre a 1 e as 5 horas.

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

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

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O dia de descanso complementar poderá ser qualquer outro dia da semana, para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste contrato, mediante acordo escrito.

3 — Os trabalhadores cujo dia de descanso complementar não seja o sábado terão um acréscimo de 17,5 % sobre o salário base, enquanto essa situação se mantiver.

4 — São considerados feriados os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
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;

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições do trabalho em dias de descanso e feriados**

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia de descanso semanal complementar ou nos feriados será remunerado nos termos da alínea b) da cláusula 13.<sup>a</sup>

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal ou feriados dá direito a gozar um dia completo num dos três dias seguidos, escolhido de comum acordo.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar dá direito a um dia completo de descanso

num dos três dias seguintes, escolhido de comum acordo, desde que o trabalhador preste quatro horas de trabalho naquele dia.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Duração das férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito aos seguintes períodos de férias:

- a) No ano de admissão, após seis meses completos de trabalho, a 2 dias úteis por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;
- b) Nos anos seguintes, o período de férias será de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou, na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta justificada;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o profissional e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

5 — A entidade patronal apresentará aos trabalhadores um plano de marcação de férias até 15 de Abril de cada ano, devendo ser previamente ouvido o órgão sindical da empresa ou a comissão de trabalhadores, quando existam.

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, será afixado nos locais de trabalho entre 15 de Abril e 31 de Outubro.

7 — Sempre que, por motivos de doença devidamente comprovada, um trabalhador não possa gozar as suas férias no período previamente marcado ou tenha de as interromper pelo mesmo motivo, estas serão adiadas, a parte não gozada, para o fim do tempo da doença até ao limite máximo do 4.º mês do ano seguinte.

8 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

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

10 — No caso da cessação do impedimento prolongado, desde que não coincida com o ano civil do seu início, o trabalhador terá direito, após seis meses completos de prestação de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao máximo de 20 dias úteis.

11 — 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 se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito nos termos do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>

2 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Férias não gozadas

1 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

2 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3 — Se a entidade patronal não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao profissional, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho, sem prejuízo de eventuais descontos na remuneração dos tempos em falta, nos termos deste contrato.

3 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal:

- a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos cinco dias de antecedência;
- b) Quando imprevistas, logo que possível.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, da pessoa que maritalmente viva com o trabalhador, filhos, pais, padrastos e enteados, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- 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;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste contrato e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

4 — As entidades patronais devem dispensar, sempre que possível, da prestação de serviço os trabalhadores que actuem em sociedade filarmónica ou de cultura e recreio.

5 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior considerar-se-ão como justificadas, não estando, no entanto, a entidade patronal obrigada a remunerar o período em falta.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 21.<sup>a</sup>, quanto ao subsídio de Natal, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período

de férias, nem quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas ao abrigo da alínea e) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, no que respeita à situação de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado se exceder um mês;
- b) As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito previsto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 54.<sup>a</sup>;
- c) As faltas dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, que conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço de duração do período da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas;
- d) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Outros efeitos das faltas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Consequências por falta de veracidade de faltas alegadas

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para recomeçar o serviço no dia imediato.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador 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 das decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

3 — Poderão constituir justa causa de rescisão por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

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

4 — 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 do empregador;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

5 — Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do n.º 4, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora de acordo com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento sem justa causa

1 — É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar.

3 — 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.

4 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

- a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
- c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

5 — Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

7 — Da importância calculada nos termos da alínea c) do n.º 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.

8 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

9 — Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar, dentro dos condicionalismos legais, que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial, fundamento que é apreciado pelo tribunal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por parte do trabalhador

1 — Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2 — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e de um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos, salvo se outro prazo constar do contrato individual de trabalho.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

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

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, 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 de que devem reclamar os eventuais créditos.

### CAPÍTULO VIII

#### Sanções disciplinares e procedimento disciplinar

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3 — 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.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

### CAPÍTULO IX

#### Regalias sociais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de acidentes de trabalho

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até 30 dias, se a incapacidade se mantiver nesse período.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 4 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

### CAPÍTULO X

#### Higiene e segurança

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão.

2 — Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, se a entidade patronal consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho em câmaras frigoríficas

Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas será fornecido equipamento adequado.

a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos.

b) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima dos 0º) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos.

### CAPÍTULO XI

#### Condições especiais de trabalho

##### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direitos gerais

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são asse-

gurados os seguintes direitos de maternidade e paternidade, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio que acresça ao que tiver direito da segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
- c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo homem ou pela mulher, a seguir ao parto;
- d) O pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no 1.º mês a seguir ao nascimento do(a) filho(a);
- e) Dois períodos de uma hora cada por dia, sem perda de retribuição nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, até ao máximo de um ano após o parto, ou de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- g) O período normal de trabalho diário, excepto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 19 horas;
- h) No caso de aborto ou de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias.

2 — O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecidos na lei sobre maternidade e paternidade.

#### **Trabalhadores-estudantes**

##### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

###### **Princípios gerais**

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável 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 suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direi-

tos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5 — As faculdades citadas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento num ano escolar.

6 — O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecidos na lei sobre o estatuto de trabalhador-estudante.

#### **Trabalho de menores**

##### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

1 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que tenham a idade prevista na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

3 — Não devem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 19 horas.

#### **Trabalho de idosos e diminuídos**

##### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

###### **Incapacidade para o trabalho**

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão para que sejam atribuídas ao trabalhador funções compatíveis com o seu estado físico ou psíquico.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disposições relativas ao exercício da actividade sindical**

##### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, sendo vedada à entidade patronal qualquer transferência na legítima actividade dos trabalhadores ao seu serviço.

##### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

###### **Quotização sindical**

As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas aos trabalhadores com autorização destes, dada por escrito.



### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de um dia por semana para o exercício das suas funções, podendo utilizá-lo por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3 — No exercício das suas funções, dispõem os delegados sindicais de um crédito de um dia por mês sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, com excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7 — A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8 — Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados 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:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

sendo  $n$  o número de trabalhadores.

9 — Para os efeitos do número anterior, os sindicatos ou delegados sindicais comunicarão à empresa quais de entre estes beneficiam do crédito de horas referido no n.º 3 desta cláusula.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de 150 trabalhadores e, a título permanente, quando a empresa tenha 150 ou mais trabalhadores;
- b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspectores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Reuniões com a administração

1 — As reuniões da CSE ou CIE com a administração da empresa ou seu legal representante terão lugar dentro do horário normal e serão marcadas com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo se o assunto for de reconhecida urgência, caso em que poderão ser marcadas com antecedência inferior.

2 — As reuniões referidas no número anterior terão lugar sem perda de remuneração ou outras regalias.

3 — A ordem de trabalhos da reunião da CSE ou CIE com a entidade patronal será anunciada aos intervenientes na reunião e a todos os trabalhadores por meio de comunicado afixado na empresa.

4 — As decisões tomadas nas reuniões referidas nos números anteriores e as razões em que foram fundamentadas devem ser reduzidas a escrito.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2 — Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — A entidade patronal procederá, 30 dias após a publicação deste CCTV, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas, para esse efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

2 — Os trabalhadores das categorias ora introduzidas no CCTV serão classificados tendo em conta a antiguidade na função dentro da empresa, não prejudicando a antiguidade nas anteriores categorias profissionais.

3 — Os trabalhadores reclassificados em categoria sem acesso obrigatório mantêm o direito às diuturnidades que vêm auferindo.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais anteriores que regulamentam matérias agora acordadas.

2 — Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

## CAPÍTULO XIV

### Interpretação e integração

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo dois nomeados pela ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes, dois pela AFABRICAR — Associação dos Fabricantes de Produtos Cárneos, um pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, um pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, um pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares e um pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2 — As associações sindicais e patronais indicarão, reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos seus

representantes à comissão paritária. Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente daquele nos seus impedimentos.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte que os manditou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar a presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual ao número de representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de depósito e publicação.

8 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9 — A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

## ANEXO I

### A — Geral

*Director-geral.* — Define e formula a política de uma empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

*Director de serviços.* — Planeia, dirige, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas do director-geral, administrador ou seus delegados.

*Director-adjunto.* — Coadjuva o director de serviços nas suas funções e substitui-o quando necessário.

*Assistente de direcção.* — Auxilia o seu superior hierárquico na execução das respectivas funções, podendo, pontualmente, substituí-lo. Pode ser encarregado da reestruturação de certos sectores e desempenhar funções ou tarefas para que se encontra devidamente habilitado. A predominância das suas funções deverá ser técnica, devendo ter formação universitária.

*Chefe de serviços/departamento.* — Superintende, planeia, coordena e controla as actividades e o pessoal do seu sector, sendo o responsável técnico.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais, sendo o responsável pela secção.

*Estagiário/praticante.* — Executa qualquer tarefa que lhe seja atribuída no âmbito da profissionalização para que se prepara, sempre sob a orientação do responsável do sector em que está integrado.

## **B — Serviços administrativos**

*Analista de sistemas/programador informático.* — É responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação da economia da sua produção por sistemas. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e de meios informáticos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto encadeado de processamento no computador as características de documentos a produzir, estabelecendo todos os detalhes do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação. Procede à elaboração de *dossier* de concepção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática. Executa programas de aplicação e manutenção. Tem a seu cargo o estudo e programação de planos e fases dos trabalhos de macrosistemas e microsistemas informáticos.

*Técnico administrativo.* — 1 — Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto e de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

2 — Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta esclarecimentos necessários.

3 — Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

4 — Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossier* e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza

do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios.

5 — Efectua tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montantes líquidos a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e as guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico de contabilidade.* — 1 — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo.

2 — Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios.

3 — Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões.

4 — Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de contas, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

5 — Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios.

6 — Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Assistente administrativo.* — 1 — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços os destinatários, em função do tipo de assunto ou da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e

outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou em informação fornecida; arquiva documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

2 — Prepara e confere a documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

3 — Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

*Técnico de secretariado.* — 1 — Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

2 — Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informação da chefia/direcção.

3 — Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação, de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

*Escrutinário.* — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas;

elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos de admissão e efectua os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório ou computadores.

*Caixa.* — No escritório, tem a seu cargo, como função predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores e executa as funções de escriturário.

### C — Trabalhadores de comércio

*Servente de armazém.* — Cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou de outras tarefas indiferenciadas, podendo manobrar empilhadores.

*Encarregado de armazém.* — Organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os trabalhadores sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para a sua utilização da mão-de-obra.

*Fiel de armazém.* — Assume as responsabilidades pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, recebendo as notas de encomenda, verificando a separação dos produtos e sua pesagem e organização das cargas.

*Inspector de vendas.* — Inspecciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados.

*Vendedor.* — Fora ou dentro do estabelecimento, solicita encomendas e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, podendo ser encarregue de proceder à cobrança dos respectivos valores. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Promotor/prospector de vendas.* — Procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, actuando em postos directos e indirectos de consumo. Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Chefe de vendas.* — Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Demonstrador/repositor.* — Nos estabelecimentos comerciais e industriais ou em exposições, evidencia as qualidades do artigo, procurando estimular o interesse dos potenciais compradores, demonstra a sua forma de utilização, explicando as vantagens da sua aquisição, procede à reposição dos produtos.

#### **D — Serviços técnicos e manutenção**

*Servente ou trabalhador indiferenciado.* — Sem qualquer qualificação profissional, trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

*Oficial de construção civil.* — Executa quaisquer das funções inerentes às categorias e funções da construção civil, conforme a sua especialidade.

*Oficial electricista.* — Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume as responsabilidades dessa execução.

*Mecânico de automóveis.* — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e viaturas e executa outros relacionados com a mecânica.

*Serralheiro.* — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, estruturas metálicas, tubos, carroçarias de veículos automóveis. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Ferramenteiro.* — Controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação, controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e entrega.

*Oficial metalúrgico.* — Executa quaisquer das funções da metalurgia e metalomecânica não incluídas nas categorias de mecânico, serralheiro e ferramenteiro.

*Analista.* — Com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais equivalentes, faz análises qualitativas e quantitativas, físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

*Analista principal.* — Executa as funções mais qualificadas da categoria profissional de analista, podendo desempenhar funções de chefia.

*Fogoeiro.* — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, de fornalhas e condutas e providência pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Ajudante de fogoeiro.* — Sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão

instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### **E — Transportes**

*Motorista.* — Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, ligeiros ou pesados, competindo-lhe zelar pela sua conservação e cargas que transporta, orientando as cargas e descargas. Procede à limpeza da viatura e às operações de verificação, nomeadamente, dos níveis de óleo, água, combustíveis e ar.

*Lubrificador/lavador.* — Procede à lubrificação de veículos automóveis, a mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados, lava os respectivos veículos ou executa os serviços complementares inerentes e fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das mesmas.

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — Acompanha o motorista, auxilia-o na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias.

#### **F — Trabalhadores da produção**

*Técnico salsicheiro.* — É responsável pela higiene, controlo, investigação, conservação e técnica de produção.

*Encarregado.* — Dirige o funcionamento dos serviços ou de uma secção dos mesmos, podendo desempenhar as tarefas da sua profissão.

*Encarregado-adjunto.* — Na dependência do encarregado de produção, coadjuva-o nas suas funções, podendo executar tarefas próprias da produção.

*Preparador de produtos cárneos.* — Desmancha as carcaças dos animais em peças e procede à sua desossa e limpeza, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Procede a operações respeitantes à transformação de carnes, com vista à fabricação de produtos de salsicharia e produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, presunto, chouriça e banha. Procede ao transporte de artigos para a estufa, cuja temperatura regula e vigia. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos e ainda nas operações de abate de animais. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

*Magarefe.* — Abate animais, procedendo a operações de insensibilização e sangria, efectua as operações de esfolagem de animais e realiza as operações de limpeza e depilação, procede à abertura do animal, à sua evisceração e esquarteramento, utilizando utensílios e máquinas apropriados. Colabora em operações da desmancha de carcaças e de desossa e limpeza de peças de carne, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos, bem como no exercício das funções do preparador de produtos cárneos. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

*Operador de transformação de carnes.* — Procede às diferentes operações respeitantes à transformação de

carnes, com vista à fabricação de produtos de salsicharia e de produtos derivados, nomeadamente fiambre, salchichas, presunto, chouriço, farinheiras e banha. Colabora em trabalhos complementares de abate, designadamente na marcação e classificação de carcaças inspeccionadas, bem como na desossa e limpeza de carnes. Procede à lavagem, pesagem, armazenamento e rotulagem.

#### G — Apoios diversos

*Cozinheiro principal.* — Executa as funções mais qualificadas da categoria profissional de cozinheiro, podendo executar funções de chefia.

*Empregado de refeitório.* — Executa, nos diversos sectores do refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente a preparação, disposição e higienização das salas de refeições e lavagem de todos os utensílios de cozinha e refeitório, podendo ajudar no serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições ou confeccionar refeições simples em cantinas e refeitórios.

*Contínuo.* — Anuncia visitantes, faz recados, estampilha, endereça e entrega correspondência e procede a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiadora e duplicador, efectuar pagamentos e depósitos.

*Porteiro/guarda.* — Vigia e regista as entradas e saídas do pessoal e visitantes das instalações, mercadorias, veículos e materiais. Recebe correspondência, podendo fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, na ausência do lubrificador/lavador.

*Telefonista.* — Ocupa-se predominantemente das ligações telefónicas, da recepção e do correio.

*Trabalhador de limpeza.* — Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, podendo tratar do fardamento do pessoal, lavando-o, reparando-o e distribuindo-o, utilizando equipamento adequado.

#### ANEXO II

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
I	Director-geral .....	1 652	1 693
II	Director de serviços .....	1 380	1 415
III	Director-adjunto .....	1 103	1 130
IV	Assistente de direcção ..... Chefe de serviços/departamento .... Técnico salsicheiro .....	769	788
V	Analista de sistemas/programador .... Técnico de contabilidade .....	738	757

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
VI	Chefe de secção ..... Chefe de vendas .....	649	666
VII	Analista principal ..... Encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Inspector de vendas ..... Técnico administrativo ..... Técnico de secretariado .....	591	606
VIII	Analista ..... Assistente administrativo ..... Caixa ..... Encarregado-adjunto ..... Fogoeiro ..... Mecânico de automóveis ..... Motorista de pesados ..... Oficial electricista ..... Oficial metalúrgico ..... Serralheiro .....	559	573
IX	Cozinheiro principal ..... Escriturário ..... Fiel de armazém ..... Magarefe ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de construção civil ..... Preparador de produtos cárneos .... Promotor/prospector de vendas .... Vendedor .....	515	528
X	Ajudante de fogoeiro ..... Ajudante de motorista/distribuidor ... Cozinheiro ..... Ferramenteiro ..... Telefonista .....	477	489
XI	Contínuo ..... Demonstrador-repositor ..... Empregado de refeitório ..... Lubrificador/lavador ..... Operador de transformação de carnes Porteiro/guarda ..... Trabalhador de limpeza .....	433	446
XII	Servente de armazém ..... Servente ou trabalhador ..... Indiferenciado .....	410	421
XIII	Estagiário/praticante do 2.º ano ....	400	410
XIV	Estagiário/praticante do 1.º ano ....	385	395

#### ANEXO III

##### Equivalências

Categoria profissional	Categoria anterior
Chefe de serviços/departamento	Chefe de serviços administrativos; chefe de escritório; chefe de divisão.
Analista de sistemas/programador	Analista de sistemas; programador.
Técnico de contabilidade .....	Guarda-livros.
Técnico de secretariado .....	Secretário(a) de direcção.

Categoria profissional	Categoria anterior
Técnico administrativo . . . . .	Subchefe de secção; escriturário principal.
Assistente administrativo . . . . .	Primeiro-escriturário.
Escriturário . . . . .	Segundo-escriturário; terceiro-escriturário.
Preparador de produtos cárneos	Desmanchador-salsicheiro.
Operador de transformação de carnes.	Salsicheiro.

Lisboa, 10 de Outubro de 2005.

Pela ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes:

*David Teotónio*, mandatário.

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

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, membro de secretariado.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

### 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, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria 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, 5 de Agosto de 2005. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Francisco Martins Cavaco.*

### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDECOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCE/UGT.

Lisboa, 11 de Outubro de 2005. — Pelo Secretariado:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

### 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;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

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

(\*) 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).

5 de Agosto de 2005.

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

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

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2005. — A Direcção Nacional, (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro de Portugal 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;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeira, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças 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, 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, 5 de Agosto de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### 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 Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 10 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — João Silva.*

Depositado em 20 de Outubro de 2005, a fl. 110 do livro n.º 10, com o n.º 233/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1979, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho*



e *Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1980, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1981, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1982, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1984, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1987, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1988, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1989, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 90, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1991, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1993, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1995, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1996, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1999, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2002, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos que se dediquem à actividade de fabricação e montagem de anúncios luminosos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego*, em que for publicado e será válido, nos termos da lei, por um período mínimo de dois anos.

2 — As tabelas de remuneração mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária poderão, porém, ser revistas anualmente e vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 — O presente CCT não poderá ser denunciado antes de decorrido 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações — Continente

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência, com os seguintes direitos:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação

igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de € 5,10, por cada dia de trabalho completo de deslocações;

- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação;
- e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de € 54 000, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações em território não continental e estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária, num mínimo de € 9, por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de € 54 000, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente;
- e) Quando os riscos de doença deixem eventualmente, e a qualquer título, de ser cobertos pela segurança social, serão assumidos pela empresa, podendo essa responsabilidade ser transferida para uma companhia de seguros que, para isso seja oficializada;
- f) A empresa terá de ser avisada, pelo meio mais rápido, da doença, comprovada do seu grau por atestado médico, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas;
- g) Todos os direitos dos trabalhadores serão assegurados durante o período de doença, cabendo-lhes o direito de, se sancionado inequivocamente pelo médico como necessário, requerer o seu regresso imediato;
- h) O local de gozo das férias será sempre, durante a deslocação, o escolhido pelo trabalhador, cabendo-lhe a ele a anuência de mudar o seu local de gozo de férias;
- i) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja a responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento do centro regional de segurança social, como tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, terão direito a um subsídio de refeição diário, num mínimo de € 5,55, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal de trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo de qualquer outra retribuição salarial, nomeadamente subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço das empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao valor mencionado no n.º 1, nem os trabalhadores abrangidos pelas cláusulas 26.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Grau	Categoria profissional	Remunerações (em euros)
0	Analista informático ..... Contabilista ..... Engenheiro IV .....	771
1	Chefe de serviços ..... Engenheiro III ..... Programador informático .....	723
2	Desenhador chefe/projectista de reclamos luminosos ..... Encarregado geral ..... Engenheiro II ..... Tesoureiro .....	675
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Desenhador principal ..... Engenheiro I ..... Guarda-livros ..... Operador mecanográfico ..... Técnico fabril principal .....	628
4	Desenhador de reclamos luminosos (mais de cinco anos) ..... Encarregado ..... Escriturário principal ..... Monitor informático/meconográfico ..... Oficial qualificado principal ..... Operador informático ..... Secretário ..... Técnico fabril III ..... Técnico de serviços social .....	584
5	Apontador de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Chefe de equipa ..... Desenhador de reclamos luminosos (três a cinco anos) ..... Enfermeiro ..... Primeiro escriturário ..... Oficial especializado (mais de quatro anos) ..... Oficial qualificado (dois a quatro anos) ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador verificador/operador de registos de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico fabril II (mais de três anos) .....	539

Grau	Categoria profissional	Remunerações (em euros)
6	Apontador de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador de reclamos luminosos até três anos ..... Segundo escriturário ..... Fiel de armazém/operador conferente ..... Motorista de pesados ..... Oficial especializado (dois a quatro anos) ..... Oficial qualificado de 1. <sup>o</sup> ano ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Técnico auxiliar de serviço social ..... Técnico fabril do 1. <sup>o</sup> ano ..... Vendedor .....	498
7	Apontador de 3. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de enfermagem ..... Chefe de cozinha ..... Cobrador ..... Desenhador auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Reprodutor de documentos — arquivista técnico ..... Técnico fabril praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial qualificado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	457
8	Cozinheiro ..... Desenhador auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial especializado do 2. <sup>o</sup> ano ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	417
9	Apontador estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Desenhador praticante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Entregador de materiais, produtos e ferramentas ..... Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ou vigilante ..... Operador de máquinas de contabilidade estagiário ..... Operador mecanográfico estagiário ..... Perfurador verificador/operador de registos de dados ..... Estagiário ..... Pré-oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Profissional semiespecializado de menos de três meses .....	388
10	Ajudante de motorista ..... Apontador estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Desenhador praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de refeitório ou cantina ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano especializado ..... Profissional semiespecializado de menos de três meses ..... Servente .....	382
11	Desenhador praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano especializado .....	311
12	Paquete de 16 anos ..... Profissional especializado praticante do 1. <sup>o</sup> ano ...	309
13	Especializados aprendizes do 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos .....	307

*Nota.* — A remuneração acordada para os graus 11 a 13 é sem prejuízo do valor do salário mínimo nacional a vigorar em 2005.

Acordo celebrado em reunião de conciliação efectuada no M. S. S. T. no dia 12 de Julho de 2005.

O seu âmbito de aplicação geográfica é todo o território nacional.

Para efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma serão abrangidos pela presente convenção 12 empresas e 260 trabalhadores.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

*Delfim Manuel Azevedo Costa*, presidente.  
*João Jorge Moreira Salvaterra*, tesoureiro.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente.  
*José Joaquim Franco Antunes*, dirigente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, mandatário.  
*José Joaquim Franco Antunes*, mandatário.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, mandatário.  
*José Joaquim Franco Antunes*, mandatário.

Pela Federação Intersindical da Metalurgia, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, mandatário.  
*José Joaquim Franco Antunes*, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, mandatário.  
*José Joaquim Franco Antunes*, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, mandatário.  
*José Joaquim Franco Antunes*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, mandatário.  
*José Joaquim Franco Antunes*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 19 de Setembro de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### 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, 15 de Setembro de 2005. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

### 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 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

## 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;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças 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, 15 de Setembro de 2005. — A Direcção: (*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 e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004.)

Depositado em 21 de Outubro de 2005, a fl. 110 do livro n.º 10, com o n.º 234/2005, 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> série, n.º 39, 23, de 22 de Junho de 2001, 22, de 15 de Junho de 2002, e 38, de 15 de Outubro de 2004.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 337 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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 desenhistas — 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 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 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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

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, no máximo, oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Contratação de trabalhadores estrangeiros**

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de con-

sulta 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.<sup>a</sup>

##### 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 indicação das empresas onde foram empregados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.<sup>a</sup> 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) No mínimo, um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;
- 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> classe depois de três anos de permanência na 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> classe poderá ser promovido à 2.<sup>a</sup> classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.<sup>a</sup> classe poderá ser promovido à 1.<sup>a</sup> 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, decorridos, no mínimo, três anos de permanência na empresa na 2.<sup>a</sup> classe, devendo este exame ser realizado no prazo de, no máximo, 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.<sup>a</sup> 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 na 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.<sup>a</sup>-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 na 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup> e 14.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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, que 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 de, no mínimo, 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.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, que, 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 completarem 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado em dias de descanso semanal 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.<sup>a</sup>

##### **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 substituído manterá 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 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.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição mínima e produção de efeitos**

1 — A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — Para os anos de 2006 e 2007, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados da taxa de inflação verificada em 2005 ou em 2006, respectivamente, acrescida de 1 %.

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

4 — 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 do valor previsto no anexo III.

5 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituído na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, de receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7 — 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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição inerente a diversas categorias**

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

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal ou 13.º mês**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão o direito de 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva de, no mínimo, 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.<sup>a</sup>

##### 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 15 %, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### 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 2.º 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 2.º 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

### Regime de deslocações

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

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para 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 direito a uma licença suplementar de 4 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com, no mínimo, 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão de prestação de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### 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 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, 2 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 res-

pectivo 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.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência 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 incumprimento 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, que 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, juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### 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, no máximo, 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.<sup>a</sup>

##### 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 inter-governamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **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, que 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.<sup>a</sup>

##### **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 de 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.<sup>a</sup>

##### **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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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 1 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 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### 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 rega-

lias, 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, no máximo, 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 o direito de 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 o direito de 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 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 direito 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.<sup>a</sup>

##### 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 àsquelas de que actualmente desfrutam.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

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

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### 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 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 o direito de 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 de, no máximo, 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 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 de, no máximo, 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 de, no máximo, 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.<sup>a</sup>

##### 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 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.<sup>a</sup>

##### 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 o direito ao trabalhador visado de 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.<sup>a</sup>;
- 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.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O incumprimento, 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.<sup>a</sup>

##### 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 nesta convenção.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será 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.<sup>a</sup>

##### 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 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.<sup>a</sup>;
- 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela Comissão Intersindical de Trabalhadores, até ao período de, no máximo, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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, 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.<sup>a</sup> 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 Inter-sindical 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.<sup>a</sup>

##### Formalização

Todos os problemas tratados entre a Comissão Inter-sindical de Trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

## CAPÍTULO XV

### Da organização das comissões de trabalhadores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 horas mensais 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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 fim 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 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.<sup>a</sup>

##### Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores seguidos 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.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionais

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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/177, de 12 de Fevereiro.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### 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 superior podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa 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 paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

*Chefe de equipa* (\*). — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

*Chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

*Chefe de turno de 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 descolar e das pequenas operações de conservação.

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

*Condutor de veículos industriais (\*).* — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir guias de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

*Contabilista.* — É o trabalhador, que com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e 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 pela 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 pela 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 os conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do 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 conjuntos 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 carecem 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 e 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 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, que serão designados por técnicos equiparados.

*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 de 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, são requeridos 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 a perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Motorista (\*)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e 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 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 utilizadas.

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 e dos 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, explo-

são, 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 atualizados 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 e 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, de energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos, através de análise por 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 consígnas, 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 ao serviço, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação. Presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidos 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 registos 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.

*Prosector 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 relações com os clientes.

*Prosector 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 a emissão 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 dos 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.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

## ANEXO II

### 1 — Tabela salarial

(Em euros)		
Níveis	Remunerações	Remunerações por aplicação da cláusula 11. <sup>a</sup> -A
15 .....	2 678,89	
14 .....	2 313,89	
13 .....	1 952,82	
12 .....	1 595,78	
11 .....	1 282,99	1 439,44
10 .....	1 077,43	1 180,21
9 .....	984,48	1 031,01
8 .....	939,60	962,04
7 .....	888,31	913,96
6 .....	831,24	859,78
5 .....	805,80	818,62
4 .....	777,47	791,74
3 .....	723,29	750,38
2 .....	692,78	708,09
1 .....	595,90	644,39

### 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. <sup>a</sup> (*). 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. <sup>a</sup> (*). Operador de processo com comando centralizado de 1. <sup>a</sup>

Níveis	Categorias profissionais
	<p>Prospector de vendas principal. Secretário. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.</p>
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.<sup>a</sup> Prospector de vendas de 1.<sup>a</sup> Visitador-preparador de trabalho A.</p>
6	<p>Caixa (*). Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição (*). Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1.<sup>a</sup> Escriturário de 1.<sup>a</sup> Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup> Maquinista de tubos e fundos de 1.<sup>a</sup> (FSP) (*). Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1.<sup>a</sup> Oficial de expedição principal (*). Oficial de fabricação principal A. Oficial de fabricação principal (FSP) (*). Oficial de pedreira principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3.<sup>a</sup> Prospector de vendas de 2.<sup>a</sup> 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 (*). Controlador de qualidade (FSP) (*). Desenhador de 2.<sup>a</sup> Ensacador (*). Escriturário de 2.<sup>a</sup> Ferramenteiro (*). Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup> Maquinista de tubos e fundos de 2.<sup>a</sup> (FSP) (*). Marteleiro de 1.<sup>a</sup> (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2.<sup>a</sup> Oficial de expedição de 1.<sup>a</sup> (*). Oficial de fabricação de 1.<sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1.<sup>a</sup> (FSP) (*). Oficial de pedreira de 1.<sup>a</sup> Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1.<sup>a</sup> (*).</p>
4	<p>Arquivista técnico (*). Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3.<sup>a</sup> Empregado de serviços externos (*). Ensaiaador físico (*). Escriturário de 3.<sup>a</sup> Marteleiro de 2.<sup>a</sup> (*). Oficial de conservação e laboratório de 3.<sup>a</sup> Oficial de expedição de 2.<sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2.<sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2.<sup>a</sup> (FSP) (*). Oficial de pedreira de 2.<sup>a</sup> Porteiro-recepcionista (*). Telefonista (*). Vigilante de máquinas de 2.<sup>a</sup> (*).</p>

Níveis	Categorias profissionais
3	<p>Contínuo (*). Operador (FSP) (*). Operador de fabricação (FSP). Pré-oficial (*). Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).</p>
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).
1	Trabalhador de limpeza (*).

(\*) A extinguir quando vagar.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais mínimas complementares

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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 2,50.

5 — Lanche — € 1,90.

6:

Jantar — € 8,15.  
Pequeno-almoço — € 1,90.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Jantar no local de trabalho — € 8,15.

2 — Jantar fora do local de trabalho — € 8,48.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

3 — € 20,07.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> — anexo III.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — € 11,54 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,45 por cada ano completo subsequente.



### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — € 35,46.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — € 8,81.

2 — € 8,81.

3 — € 8,81 + 0,57.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### 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) — € 172,29.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5% do nível 9) — € 221,52.

Três turnos com descanso fixo (22,5% do nível 9) — € 221,52.

Três turnos com descanso rotativo (29% do nível 9) — € 285,50.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Subsídio de prevenção

5% — € 65,38;

2,5% — € 32,73.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Regime de deslocações

3:

- b) € 9,35.

4:

- a) € 6,33;
- b) € 56,48.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Transferência de local de trabalho

- b) Subsídio de € 927,67.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Regime de seguros

- b) Valor do seguro — € 69 967,90.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário — € 24,20.

Ciclo preparatório — € 54,55.

Cursos gerais — € 82,45.

Cursos complementares e médios — € 132,59.

Cursos superiores — € 192,43.

## ANEXO IV

### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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-Geral do Trabalho e à 2.<sup>a</sup> 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 Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 Inspecção-Geral do Trabalho.

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

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

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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 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 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.<sup>a</sup>

### Regulamento de segurança no trabalho — 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, fogueiros e pessoal auxiliar).

### 3.2 — Profissionais altamente qualificados:

#### 3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
Contabilista;  
Escriturário principal;  
Operador de computador (\*);  
Programador informático.

#### 3.2.2 — Comércio:

Prospecor 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:

Prospecor de vendas.

### 4.3 — Produção e outros:

Apontador (\*);  
Condutor de grua ou ponte rolante (\*);  
Condutor de veículos industriais (\*);  
Controlador-ordenador;  
Desenhador;

Ensacador (\*);  
Ensaaiador 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).

(\*) Categoria a extinguir quando vagar.

## 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, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, armazém, conservação e laboratório).  
Enfermeiro.  
Ensacador (\*).  
Ensaaiador físico (\*).  
Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
Instrumentista.  
Marteleiro de 1.<sup>a</sup> (\*).  
Motorista com mais de três anos (\*).  
Operador de britagem (\*).  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup> (\*).  
Operador de processo com comando centralizado de 1.<sup>a</sup>  
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 (\*).

(\*) Categoria a extinguir quando vagar.

Lisboa, 14 de Outubro de 2005.

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 Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, 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;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças 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, 31 de Agosto de 2005. — 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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 30 de Agosto de 2005. — 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, 30 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 31 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — 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;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

30 de Agosto de 2005.

Depositado em 21 de Outubro de 2005, a fl. 110 do livro n.º 10, com o n.º 236/2005, 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2001, 21, de 8 de Junho de 2002, e 38, de 15 de Outubro de 2004.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 um empregador e 372 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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 desenhistas — 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 transitariamente, 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 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.<sup>a</sup>

##### 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 apro-

veitamento 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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, no máximo, oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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 tra-

balhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### 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 indicação das empresas onde foram empregados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### 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 anexos I e II serão extintas quando vagarem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.<sup>a</sup> 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) No mínimo, um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;
- 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> classe depois de três anos de permanência na 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> classe poderá ser promovido à 2.<sup>a</sup> classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.<sup>a</sup> classe poderá ser promovido à 1.<sup>a</sup> 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, decorridos, no mínimo, três anos de permanência na empresa na 2.<sup>a</sup> classe, devendo este exame ser realizado no prazo de, no máximo, 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.<sup>a</sup> 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 na 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.<sup>a</sup>-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 imedia-

tamente 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 na 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.<sup>o</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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 a 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 irregu-

laridades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 14.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

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, que 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 de, no mínimo, 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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, que, 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado em dias de descanso semanal 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.<sup>a</sup>

##### **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 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 tra-

balhador adquirirá 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.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição mínima e produção de efeitos**

1 — A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — Para os anos de 2006 e 2007, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados da taxa de inflação verificada em 2005 ou em 2006, respectivamente, acrescida de 1 %.

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

4 — 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 do valor previsto no anexo III.

5 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, de receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7 — 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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição inerente a diversas categorias**

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

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal ou 13.º mês**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão o direito de 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva de, no mínimo, 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.<sup>a</sup>

##### 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 15 %, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### 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 2.º 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 2.º 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

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

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para 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 direito a uma licença suplementar de 4 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com, no mínimo, 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão de prestação de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### 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 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, 2 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência 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 incumprimento 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, que 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, juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### 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, no máximo, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **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, que 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.<sup>a</sup>

##### 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 de 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.<sup>a</sup>

##### 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 assumirá 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.<sup>a</sup>

##### 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 1 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 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### 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, no máximo, 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 o direito de 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 o direito de 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 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 direito 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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de pensões por acidente**

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

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

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### 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 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 o direito de 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 de, no máximo, 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 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 de, no máximo, 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 de, no máximo, 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.<sup>a</sup>

##### 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 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.<sup>a</sup>

##### 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 o direito ao trabalhador visado de 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.<sup>a</sup>;
- 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.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O incumprimento, 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.<sup>a</sup>

##### 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 nesta convenção.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será 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.<sup>a</sup>

##### 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 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.<sup>a</sup>;
- 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 intersindiais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindiais 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.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- Pôr à disposição da Comissão Intersindical de Trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- 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;
- 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;
- Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela Comissão Intersindical de Trabalhadores, até ao período de, no máximo, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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, 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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 reduzidos a escrito.

## CAPÍTULO XV

### Da organização das comissões de trabalhadores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 horas mensais 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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 fim 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 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.<sup>a</sup>

##### Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores seguidos 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.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionais

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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/177, de 12 de Fevereiro.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### 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 superior podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa e auxiliar.

*Carregador* (\*). — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

*Chefe de equipa* (\*). — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

*Chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

*Chefe de turno de 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 descolar e das pequenas operações de conservação.

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

*Condutor de veículos industriais* (\*). — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir guias de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

*Contabilista*. — É o trabalhador, que com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico

de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e 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 pela 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 pela 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 os conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do 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 conjuntos 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 carecem 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 e 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.

*Ensaiador 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.

*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, que serão designados por técnicos equiparados.

*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 de 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 invulgaes 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 pro-

jectos, 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, são requeridos 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 a perfuracão, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Motorista (\*).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela

carga que transporta e 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 e dos 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, explo-

são, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Operador de britagem (\*).* — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local 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 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, de energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos, através de análise por 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 ao serviço, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação. Presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidos 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 registos 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.

*Prospecor de vendas*. — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, e assegura quaisquer relações com os clientes.

*Prospecor de vendas principal*. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospecores de vendas.

*Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

*Técnico de electrónica principal*. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Telefonista* (\*). — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que 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 a emissão 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 dos 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.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

## ANEXO II

### 1 — Tabela salarial

(Em euros)		
Níveis	Remunerações	
		Aplicação da cláusula 11.ª-A
15 .....	2 678,89	
14 .....	2 313,89	
13 .....	1 952,82	
12 .....	1 595,78	
11 .....	1 282,99	1 439,44
10 .....	1 077,43	1 180,21
9 .....	984,48	1 031,01
8 .....	939,60	962,04
7 .....	888,31	913,96
6 .....	831,24	859,78
5 .....	805,80	818,62
4 .....	777,47	791,74
3 .....	723,29	750,38
2 .....	692,78	708,09

### 2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.

Níveis	Categorias profissionais
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. <sup>a</sup> (*). 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. <sup>a</sup> (*). Operador de processo com comando centralizado de 1. <sup>a</sup> 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. <sup>a</sup> Prospector de vendas de 1. <sup>a</sup> Visitador-preparador de trabalho A.
6	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição. Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1. <sup>a</sup> Oficial de expedição principal. Oficial de fabricação principal A. Oficial de pedreira principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3. <sup>a</sup> Prospector de vendas de 2. <sup>a</sup> Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho.

Níveis	Categorias profissionais
5	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Desenhador de 2. <sup>a</sup> Ensacador (*). Escriturário de 2. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Marteleiro de 1. <sup>a</sup> (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2. <sup>a</sup> Oficial de expedição de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> Oficial de pedreira de 1. <sup>a</sup> Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1. <sup>a</sup> (*).
4	Arquivista técnico. Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3. <sup>a</sup> Empregado de serviços externos. Ensaaiador físico (*). Escriturário de 3. <sup>a</sup> Marteleiro de 2. <sup>a</sup> (*). Oficial de conservação e laboratório de 3. <sup>a</sup> Oficial de expedição de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> Oficial de pedreira de 2. <sup>a</sup> Porteiro-recepcionista. Telefonista. Vigilante de máquinas de 2. <sup>a</sup>
3	Contínuo (*). Pré-oficial. Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).

(\*) A extinguir quando vagar.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais mínimas complementares

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### 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 2,50.

5 — Lanche — € 1,90.

6:

Jantar — € 8,15.  
Pequeno-almoço — € 1,90.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

- 1 — Jantar no local de trabalho — € 8,15.  
2 — Jantar fora do local de trabalho — € 8,48.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

- 3 — € 20,07.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> — anexo III.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Anuidades

- 1 — € 11,54 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,45 por cada ano completo subsequente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

- 4 — € 35,46.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

- 1 — € 8,81.  
2 — € 8,81.  
3 — € 8,81.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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) — € 172,29.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5% do nível 9) — € 221,52.

Três turnos com descanso fixo (22,5% do nível 9) — € 221,52.

Três turnos com descanso rotativo (29% do nível 9) — € 285,50.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

- 5% — € 65,38;  
2,5% — € 32,73.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

3:

- b) € 9,35.

4:

- a) € 6,33;  
b) € 56,48.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

- b) Subsídio de € 927,67.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

- b) Valor do seguro — € 69 967,90.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário — € 24,20.

Ciclo preparatório — € 54,55.

Cursos gerais — € 82,45.

Cursos complementares e médios — € 132,59.

Cursos superiores — € 192,43.

#### ANEXO IV

##### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

### 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 subcomissões 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.<sup>a</sup>

### 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-Geral do Trabalho e à 2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

##### 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-Geral do Trabalho.

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene

##### I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as ins-

talações 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 refle-

xão 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 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 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 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 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.<sup>a</sup>

#### Regulamento de segurança no trabalho — 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, fogueiros e pessoal auxiliar).

##### 3.2 — Profissionais altamente qualificados:

##### 3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
Contabilista;  
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-ordenador;  
Desenhador;  
Ensacador (\*);  
Ensaaiador 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).

(\*) Categoria a extinguir quando vagar.

### 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, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, armazém, conservação e laboratório).  
 Enfermeiro.  
 Ensacador (\*).  
 Ensaaiador físico (\*).  
 Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
 Instrumentista.  
 Marteleiro de 1.<sup>a</sup> (\*).  
 Motorista com mais de três anos (\*).  
 Operador de britagem (\*).  
 Operador de computador de 1.<sup>a</sup> (\*).  
 Operador de processo com comando centralizado de 1.<sup>a</sup>  
 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 (\*).

(\*) Categoria a extinguir quando vagar.

Lisboa, 14 de Outubro de 2005.

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 Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pela FESTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Alberto Valério Dinis*, 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;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças 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, 31 de Agosto de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

## Declaração

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

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

Lisboa, 30 de Agosto de 2005. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)



### 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, 30 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 31 de Agosto de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — 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;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

30 de Agosto de 2005.

Depositado em 21 de Outubro de 2005, a fl. 110 do livro n.º 10, com o n.º 236/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global.**

### Cláusula prévia

#### Sucessão de regulamentação

A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2001, e 23, de 22 de Junho de 2002.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga, por uma parte, a empresa GesLoures — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e, por outra parte, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado no concelho de Loures aos serviços prestados nas actividades de gestão de instalações desportivas (CAE-Rev 2: 92610).

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

4 — O número de empregadores corresponde a uma empresa, e os trabalhadores correspondem a 58.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2005, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do AE referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta, registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual(uais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Substituição da convenção

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Relações entre a empresa e as associações sindicais

#### SECÇÃO I

##### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Elaboração de regulamentos

1 — A empresa elaborará no prazo de 180 dias a contar a partir da entrada em vigor deste AE projectos

para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os representantes dos trabalhadores, que deverão pronunciar-se no prazo de 30 dias a contar a partir da apresentação dos respectivos projectos pela empresa.

2 — Para os efeitos desta cláusula, será ouvida a comissão sindical ou, no caso de esta não existir, serão ouvidos os delegados sindicais.

3 — Na elaboração dos regulamentos, deve a administração da empresa tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no n.º 2 desta cláusula e, obrigatoriamente, justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.

4 — Nos 15 dias subsequentes ao prazo referido na parte final do n.º 1 desta cláusula, deverá a empresa elaborar o texto final dos regulamentos.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica ao regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2 — A empresa comunicará ainda por estes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

## SECÇÃO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da Lei n.º 99/2003 e da sua regulamentação (Lei n.º 35/2004) e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais ou sin-

dicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Comunicação à empresa**

1 — A constituição da comissão sindical ou intersindical será comunicada à empresa por carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Comissão intersindical ou sindical de trabalhadores**

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

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

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores, e podem constituir as comissões intersindicais ou comissões sindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- d) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;
- f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Os dirigentes sindicais, das comissões intersindicais e sindicais de trabalhadores, e os delegados sin-

dicais têm direito de exercer normalmente as funções 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 de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de oito horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Reuniões da comissão intersindical ou sindical de trabalhadores com a administração da empresa**

1 — A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeiram ou sempre que motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> desde que a reunião haja sido convocada pela administração da empresa.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão, carreira e mobilidade profissional**

##### **SECÇÃO I**

##### **Admissão e carreira**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste acordo de empresa.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento e selecção**

1 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, excepto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação/chefia.

2 — As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de 12 meses venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. Aquele prazo conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura, no caso de não ter havido prestação de provas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de elevado grau de responsabilidade, complexidade técnica ou funções de confiança, o período experimental é de 180 dias.

3 — O período experimental dos trabalhadores contratados a termo certo será de 30 dias, excepto nos casos de contratação por prazo não superior a seis meses ou por termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, caso em que o período de experiência corresponderá aos primeiros 15 dias de execução do contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa serão obrigatoriamente classificados segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo I.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou classe, ou nível ou grau mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

2 — As acções de formação profissional devem, em princípio, ocorrer durante o horário de trabalho.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

4 — Em todo o omissos nos números anteriores da presente cláusula, cumprir-se-á o estipulado na legislação em vigor.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo de empresa;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física, nem com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste acordo;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- f) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo as prestações que revistam carácter de regularidade;
- h) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por facto ocorrido no exercício da profissão, desde que não haja infracção disciplinar, assistência judicial, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição base;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo de empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo acordo de empresa, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem da empresa;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir rigorosamente as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente o disposto neste acordo de empresa;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- l) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- m) Em todo o omissão nas alíneas anteriores, cumprir-se-á o estipulado no artigo 121.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Sancionamento disciplinar

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só poderá ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique algum comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos actos que lhe são imputados;

3 — Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa

intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e em simultâneo com o envio da nota de culpa.

4 — A cópia dos documentos referidos nos números anteriores será também enviada à comissão sindical da empresa ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

5 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligência probatórias nos termos previstos no Código do Trabalho.

6 — Após a conclusão das diligências probatórias, cópia do processo será entregue à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais, para, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — 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.

8 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

9 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão da sua aplicação.

10 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa ou após o envio desta ao trabalhador, o empregador pode suspender preventivamente aquele, sem perda de remuneração.

11 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis, contados da notificação da decisão, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

12 — Para os efeitos de graduação das penas disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

13 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14 — Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período normal de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e oito horas, distribuídas por cinco dias.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas.

4 — Os dias de descanso semanal são dois.

5 — Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos e sucessivos.

6 — Os dias de descanso semanal serão considerados:

- a) Domingo e segunda-feira; ou
- b) Sábado e domingo; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Quinta-feira e sexta-feira;
- e) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

7 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso obrigatório é o domingo; nos casos das alíneas c) e d), o descanso obrigatório é o 2.º dia.

8 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

9 — Em caso de contratação por prazo não superior a três meses, o período de descanso pode ser de um dia completo.

## SECÇÃO II

### Horário de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Definições e princípio geral

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

2 — Compete à entidade empregadora estabelecer o horário ou horários de trabalho.

3 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, salvo em situações de urgência decorrente de motivo imprevisível.

4 — A alteração do horário de trabalho será previamente notificada ao trabalhador, com a antecedência de duas semanas, salvo em casos de manifesta necessidade.

5 — No entanto, se, pela parte da empresa ou do trabalhador, surgirem situações pontuais e devidamente justificadas que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal diário de trabalho, poderão efectivar-se desde que exista acordo escrito entre as partes.

6 — Aquando da admissão de novos trabalhadores, o regime estabelecido no número anterior não pode fazer parte do texto do seu contrato individual de trabalho.

7 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, sendo uniforme para todos os trabalhadores, sem prejuízo da adopção de procedimentos específicos, quando justificados.

8 — A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido por intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2 — Se a prestação de trabalho se efectuar em regime de jornada contínua, devem os intervalos de descanso obedecer ao seguinte:

- a) O intervalo para descanso é de trinta minutos e deve ser gozado até ao máximo de cinco horas de trabalho consecutivo;
- b) O intervalo de descanso referido na alínea anterior só conta como tempo de trabalho efectivo se o trabalhador se mantiver disponível para assegurar o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante esse período.

3 — Os intervalos de descanso também devem constar do mapa actualizado de horários referido na cláusula anterior.

## SECÇÃO III

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, ou noutras situações pontuais em que inexissem alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas.

2 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 1, será prestado trabalho suplementar:

- a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por

escrito, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;

- b) Por iniciativa do trabalhador, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

3 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos fundamentalmente graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5 — A entidade patronal só está obrigada a pagar trabalho suplementar quando realizado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direitos decorrentes da prestação de trabalho suplementar

1 — A empresa fica obrigada a assegurar ou pagar transporte de ou para casa sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nas seguintes condições:

- a) Sem ligação com o período normal de trabalho;  
b) Em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, desde que não exista meio de transporte em condições de utilização habitual pelo trabalhador.

2 — Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações como trabalho suplementar à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efectivamente gasto, quando superior, não se contando esse tempo para os efeitos da cláusula 29.<sup>a</sup>

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, por um período mínimo de duas horas consecutivas, que coincida, no todo ou em parte, com o período normal de refeição, a empresa fica obrigada a pagar um subsídio de refeição, pelo valor vigente nessa data.

4 — Se o trabalhador tiver direito ao pagamento do subsídio de refeição, nos termos do n.º 3 desta cláusula, o tempo de intervalo efectuado, no máximo de trinta minutos, é pago como trabalho suplementar, mas não conta para os efeitos da cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado nocturno quando prestado em prolongamento do período normal majoritário de trabalho nocturno.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal, salvo em situações excepcionais devidamente justificadas.

2 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho que se inicie no dia imediatamente anterior ao do descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho suplementar.

3 — O trabalho prestado em antecipação do período normal de trabalho no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dias de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### Lugar da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho e transferência do local de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço à data em vigor deste AE.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador em caso de transferência

1 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença dos transportes para o novo local de trabalho, quando comprovadamente exista.

2 — O eventual acréscimo de custo é sempre aferido pelas tarifas de transporte público.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

2 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não o assegurar:

a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

Pequeno almoço — € 2,19;  
Almoço e jantar — € 8,83;  
Dormida — € 84,64;

b) Transporte em caminho de ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

4 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para o limite da cláusula 29.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.

2 — A remuneração mensal mínima é a que consta do anexo IV.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa tem de entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, a classe, o nível ou o grau, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o número de sócio do sindicato, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, os subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O trabalhador com menos de um ano de serviço até 31 de Dezembro de cada ano tem direito a um subsídio de Natal na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

3 — Ao cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

4 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a subsídio de Natal:

- a) No início da suspensão, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado;
- b) No ano de regresso à empresa, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

5 — Este subsídio será pago com a remuneração do mês de Novembro de cada ano ou, no caso previsto no n.º 3, na altura da cessação do contrato.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional de 3% da remuneração do nível 7 da tabela B de remunerações mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades dos trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base na mesma remuneração mínima do nível 7 correspondente ao respectivo período normal de trabalho.

3 — Para os efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.



4 — As diuturnidades acrescem à retribuição mensal mínima.

5 — No caso de mudança de categoria profissional, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar confere direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 75 % quando prestado em dia normal de trabalho.

2 — O valor da hora de retribuição normal, para os efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12E}{Pts \times 52}$$

em que *Rm* é igual à retribuição mensal mínima do trabalhador e *Pts* é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 35 % sobre a retribuição do trabalho normal.

2 — O valor da retribuição normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — O valor da retribuição normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou por acordo entre as partes.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio pela prestação de trabalho ao domingo

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, pelo tempo de trabalho prestado, a um subsídio calculado segundo as fórmulas seguintes:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{retribuição base} \times 12)}{\text{número de horas de trabalho semanal} \times 52} \times 2$$

$$\text{Remuneração diária} = \text{remuneração horária} \times \text{número de horas diárias}$$

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 5,75 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito ao subsídio de refeição.

3 — Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial, é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — Os feriados obrigatórios são os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
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.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador preste serviço.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Direito a férias:

- a) Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil;

- b) O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 232.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto;
- c) O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural;
- d) O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

## 2 — Aquisição do direito a férias:

- a) 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;
- b) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis;
- c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

## 3 — Duração do período de férias:

- a) O período anual de férias é de 25 dias úteis;
- b) A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;

Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipulado em convenção do trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores;

- c) Salvo o disposto na alínea seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito;
- d) Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento;
- e) 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.

## 4 — Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo:

- a) 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 nas alíneas seguintes;
- b) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis;
- c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente;
- d) Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis;
- e) O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato;
- f) Para os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho;
- g) Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

## 5 — Retribuição durante as férias:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo;
- b) Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e que será pago integralmente com o vencimento do mês antecedente, desde que sejam gozados cinco dias úteis de férias consecutivos;
- c) A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

## 6 — Cumulação de férias:

- a) As férias devem de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos;
- b) As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou no estrangeiro;

- c) Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### 7 — Marcação do período de férias:

- a) A marcação do período de férias deve de ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador;
- b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;
- c) 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 e o disposto em regulamentação colectiva de trabalho;
- d) 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;
- e) Salvo se houver prejuízo 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;
- f) 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.

#### 8 — Alteração da marcação do período de férias:

- a) Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada;
- b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;
- c) 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 na alínea c) do n.º 7;
- d) 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 na alínea anterior;

- e) 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.

#### 9 — Efeitos da cessação do contrato de trabalho:

- 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;
- c) O período de férias a que se refere a alínea anterior, embora não gozado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade.

#### 10 — Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado:

- a) 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;
- b) No caso 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;
- c) 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 dele usufruir até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### 11 — Doença no período de férias:

- a) 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 na alínea c) do n.º 7;
- b) Aplica-se também ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea c) do n.º 10;
- c) A prova da situação de doença prevista na alínea a) 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.

12 — Violação do direito a férias — no caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo de empresa, 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 de ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastras, madrastras, enteados e irmão, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos, por dois dias consecutivos;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- f) Pelo tempo necessário a acorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores bombeiros voluntários;
- g) Por doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e não mais de uma vez em cada trimestre;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:

- a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e ou que tenha com ele parentesco ou afinidade;

- b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos, ou seja medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.

3 — As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da ausência seja concretamente indicado na justificação de faltas.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Consequência de faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos específicos previstos na lei.

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, devendo só proceder-se ao seu desconto quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho, devendo os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário ser adicionados para os efeitos da determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

2 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados no período de um ano civil.

4 — O valor da hora para os efeitos de desconto das faltas não justificadas é calculado em cada mês de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

$Rm$  = remuneração mensal ilíquida;

$HS$  = número de horas semanais de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Trabalho de menores e direitos especiais para trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade, bem como a movimentação de cargas manuais com pesos superiores a 15 kg.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador que frequenta qualquer grau do ensino oficial ou equivalente beneficia dos seguintes direitos:

- a) Horário ajustado às necessidades do trabalhador quando não haja prejuízo para o serviço ou, se tal não for possível, dispensa até oito horas por semana para frequência de aulas, no início ou no termo de qualquer dos períodos de trabalho, se assim o exigir o horário escolar;
- b) Gozar férias, seguidas ou interpoladas, em cada época à sua escolha;
- c) Faltar para a realização de exames ou provas de avaliação, nos termos do número seguinte;
- d) O período referido na alínea a) aplica-se aos trabalhadores cujo horário semanal seja de trinta e oito horas, sendo que no caso de existirem trabalhadores contratados a tempo parcial o crédito será aplicado de forma directamente proporcional.

2 — O trabalhador pode faltar para a realização de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso semanal e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames efectuados, incluindo dias de descanso semanal e feriados;
- c) Se forem realizadas provas de avaliação em substituição de exames finais, as faltas não podem exceder quatro dias por disciplina nem dois dias por cada prova, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.

3 — São justificadas as faltas dadas na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para realizar provas de exame ou avaliação de conhecimentos.

4 — Todas as faltas justificadas nos termos desta cláusula não implicam perda da retribuição.

5 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

## SECÇÃO II

### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 150 dias consecutivos, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes

30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado vivo ou parto de nado morto.

3 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

4 — Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 38 dias, sem prejuízo do direito aos 120 dias de licença a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — O período de licença a seguir a aborto terá a duração máxima de 30 dias.

7 — Durante a licença por maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição de base mínima mensal tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa, aquando do recebimento do subsídio da segurança social, 80 % do montante pago pela empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe

1 — Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.

2 — Durante a gravidez, e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição.

3 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias excretáveis no leite materno.

4 — Durante o período de gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno entre as 20 e as 8 horas do dia seguinte.

5 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

6 — A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no

máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção ou a sua fusão num só da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

8 — No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado no número anterior manter-se-á enquanto a mesma durar.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direitos do pai

1 — Quando ocorrer o nascimento de um filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais serão gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando, assim, perda de quaisquer direitos.

2 — A título excepcional, por incapacidade física e ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, nos últimos 30 dias ou 120 dias de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozados pelo pai.

3 — Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda tinha direito.

4 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 150 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direitos da mãe e do pai

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa nos termos referidos no n.º 7 da cláusula 56.<sup>a</sup> para assistência e ou aleitação até o filho perfazer 1 ano, quando nos termos daquela decisão tal direito não seja exercido pela mãe.

## CAPÍTULO X

### Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Comissão

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da prevenção, saúde, higiene e segurança com-

pete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para o caso.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Condições para a existência de comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que embora com menos de 61 trabalhadores apresentem riscos de acidentes ou doença, haverá uma comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — Os trabalhadores da GesLoures podem criar uma comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho de composição paritária (método de Hondt).

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na GesLoures ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Os representantes dos trabalhadores terão composição proporcional aos que prestam serviço na GesLoures à data da eleição.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, eleitos ou designados e pertencentes ou não às comissões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, têm direito:

- a) A um crédito de quinze horas por mês para o exercício das suas funções;
- b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em acções de formação fora da empresa;
- c) A receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho;

- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o cálculo de horas referido na alínea a) do n.º 1 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho ou em missões desta nem nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Atribuições

A comissão de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho terá nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e das instruções referentes à saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre as questões de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação de um verdadeiro espírito de prevenção e segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, as instruções e os conselhos necessários em matéria de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho;
- f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das entidades patronais sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- h) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- i) A responsabilidade pela elaboração de estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhes sejam solicitados em matéria de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- k) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- l) Solicitar apoio de peritos de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- m) Zelar para que os trabalhadores da GesLoures estejam seguros contra acidentes de trabalho.

## SECÇÃO II

### Medicina

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

a) Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa promoverá a realização de exames médicos a fim de verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

b) Pelo menos uma vez por ano, a empresa assegurará obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

c) Aos trabalhadores com menos de 18 anos e mais de 50 anos serão efectuados exames médicos semestrais.

d) Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

e) A empresa obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remissão

Em todo o omissos nas cláusulas anteriores respeitantes ao capítulo X do presente acordo de empresa, cumprir-se-á o estipulado na legislação em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Regalias sociais

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidentes de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarà o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos respectivos que venham a verificar-se na empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado,

quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — A empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de 60 dias em cada ano, a todos os trabalhadores que se encontrem com baixa pelos serviços médico sociais.

2 — O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a retribuição do trabalhador.

3 — Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição, revertendo para ela o subsídio de doença processado pela instituição competente da segurança social.

#### ANEXO I

##### Definição de categorias

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais. Prepara, junta e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode ainda proceder à facturação e cobrança de valores, elabora protocolos de receita, assegura serviços de atendimento e recepção (pessoal e telefónico) inerentes ao normal funcionamento da empresa.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico no seu departamento, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento 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 departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras tarefas necessárias ao bom desempenho da função.

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

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho inerente ao normal funcionamento dos equipamentos geridos pela empresa, bem como o pessoal sob a sua dependência hierárquica.

*Coordenador técnico desportivo.* — É o trabalhador que coordena, organiza, selecciona, avalia e garante a aplicação da metodologia e das normas pedagógicas inerentes ao processo de ensino/aprendizagem e aperfeiçoamento das actividades desportivas; zela pelo cumprimento dos programas definidos para os níveis de ensino; analisa e reformula a composição das aulas; define os horários dos níveis e a correcta gestão dos espaços; propõe a aquisição do material pedagógico considerado fundamental no suporte à realização das aulas

propondo igualmente as reformulações consideradas importantes para melhorar a gestão das actividades; participa na avaliação do desempenho dos técnicos e na dinamização das iniciativas julgadas convenientes e oportunas para a divulgação das actividades desenvolvidas na GesLoures.

*Director de departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe estão investidos, as actividades de um ou vários departamentos da empresa. 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 as actividades da 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.

*Empregado comercial.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, vende directamente ao público os produtos em exposição, informa-se e é conhecedor dos tipos de produtos em venda, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis, procede à arrumação e ao arranjo da sua secção, de montras e ou expositores, faz a recepção de encomendas e efectua o controlo de *stocks*, com vista à sua reposição, e colabora na realização de inventários.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob orientações da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional da empresa, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores de apoio e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais. Opera com diverso equipamento e materiais indispensáveis ao bom funcionamento das instalações, ao cumprimento de regras e orientações legalmente instituídas. Poderá ainda em equipamentos de pequena dimensão efectuar recebimento de valores inerentes ao funcionamento daqueles.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações para o efeito, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, bem como do seu estado operacional. Assegura o transporte de pessoas, bem como a entrega de materiais e documentos entre os vários equipamentos que a empresa administra, e a terceiros.

*Nadador-salvador.* — É o trabalhador devidamente habilitado responsável pela segurança dos utentes dentro da água das piscinas vigiadas; previne situações de risco; socorre utentes em risco de afogamento; presta os primeiros socorros, é responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas. Coopera com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o director de departamento e, no impedimento deste, coordena e con-



trola as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões: reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico de informática.* — Estabelece programas que se destinam a dar operações de tratamento automático da informação por computador, as especificações e instruções preparadas pela análise informática 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 suportes magnéticos ou por outros processos. Elabora manuais de operações e rotina, bem como de procedimentos de segurança. Gere o(s) sistema(s) informático(s). Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com os computadores. 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, afim 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 informação; 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 frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações dos dados e as a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Secretário de administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração

da empresa. De 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, gerir a agenda da administração, estabelecer os contactos internos e externos determinados pela administração e realizar o registo de expediente.

*Técnico desportivo.* — É o trabalhador que planeia, organiza, executa e avalia o processo de ensino/aprendizagem segundo as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a função docente na empresa.

*Técnico de «marketing».* — É o trabalhador que actua nas diversas áreas de *marketing*, pondo em prática as decisões da administração, nomeadamente na elaboração dos planos de *marketing*, e desenvolve acções com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

*Trabalhador de apoio.* — É o trabalhador que recebe e guarda as peças de vestuário e outros objectos dos utentes, entregando-lhes em troca chapa identificadora; restitui os artigos mediante a devolução da chapa; cuida da limpeza da secção; vigia as instalações zelando pela sua boa utilização; faz cumprir os quadros normativos de utilização dos equipamentos nomeadamente quanto às regras de higiene e segurança; orienta os utentes na sua movimentação nas instalações e presta o apoio necessário na sua utilização, quando situações particulares o justifiquem; sob orientação superior procede a pequenos trabalhos de manutenção e conservação tendentes ao normal funcionamento dos equipamentos.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações administrativas e das instalações gerais da empresa.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão

1 — As idades mínimas de admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Trabalhadores administrativos — 16 anos;
- b) A idade mínima legal para as restantes profissões e categorias profissionais.

2 — As habilitações literárias e profissionais são as seguintes:

- a) Trabalhadores administrativos — devem possuir a escolaridade mínima obrigatória;
- b) Cargos e funções que exijam especialização técnica — os candidatos devem possuir curso ou frequência do curso adequado;
- c) Restantes trabalhadores — as habilitações mínimas obrigatórias, tendo em conta a idade do candidato.

3 — Todos os trabalhadores — desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional — podem ser dispensados de responder às exigências atrás transcritas.

### ANEXO III

#### Carreiras gerais dos trabalhadores

1 — Técnicos desportivos — as condições de acesso dos técnicos desportivos para progressão na carreira são as seguintes:

- Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 1.º escalão ascendem ao 2.º escalão automaticamente;
- Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 2.º escalão ascendem ao 3.º escalão automaticamente;
- Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 3.º escalão e que tenham a qualificação profissional de técnico do grau III ou equivalente ascendem automaticamente ao 4.º escalão;
- Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 4.º escalão ascendem ao 5.º escalão automaticamente;
- Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 5.º escalão ascendem ao 6.º escalão automaticamente.

2 — Assistentes administrativos — as condições de acesso dos assistentes administrativos para progressão na carreira são as seguintes:

- Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de assistente administrativo até um ano logo que completem um ano de permanência na categoria ascenderão a assistente administrativo de 3.ª;
- Os assistentes administrativos de 3.ª quando completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 2.ª;
- Os assistentes administrativos de 2.ª logo que completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 1.ª

3 — Empregados comerciais — as condições de acesso dos empregados comerciais para progressão na carreira são as seguintes:

- Os empregados comerciais de 3.ª quando completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de empregado comercial de 2.ª;
- Os empregados comerciais de 2.ª logo que completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de empregado comercial de 1.ª

4 — Motoristas — as condições de acesso dos motoristas para progressão na carreira são as seguintes:

- Os motoristas até três anos quando completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de três a seis anos;
- Os motoristas de três a seis anos quando completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista mais de seis anos.

5 — As carreiras dos trabalhadores com as categorias de encarregado, nadador-salvador e trabalhador de lim-

peza desenvolvem-se pelos níveis de menos de três anos e de mais de três anos com acesso automático ao fim de três anos de permanência no nível de menos de três anos.

6 — As carreiras dos trabalhadores com a categoria de trabalhador de apoio desenvolvem-se pelos níveis de estagiários do 1.º ano, estagiário do 2.º ano e trabalhador de apoio dos 2.º e 1.º níveis:

- Estes trabalhadores ao fim do estágio de 2.º ano são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 2.º nível.
- Ao fim de três anos de permanência no 2.º nível são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 1.º nível.

7 — As categorias profissionais de director de departamento, coordenador técnico desportivo, técnico de informática principal, técnico de informática, chefe de departamento, chefe de serviços, secretário de administração do nível I e do nível II, chefe de secção, técnico administrativo de 1.ª, 2.ª e 3.ª, técnico de *marketing* e técnico de *marketing* principal são de nomeação directa da empresa, tendo em conta as qualificações profissionais e académicas necessárias à execução da respectiva função.

### ANEXO IV

#### Enquadramento profissional

##### Tabelas salariais

##### Tabela A

##### Trabalhadores docentes

(Euros)		
Nível	Categoria profissional	Valor em 2005
7	Coordenador técnico . . . . .	1 544
6	Técnico desportivo de mais 19 anos . . . . .	1 535
5	Técnico desportivo de mais 14 anos . . . . .	1 410,50
4	Técnico desportivo de mais nove anos . . . . .	1 286,50
3	Técnico desportivo de mais quatro anos . . . . .	1 187
2	Técnico desportivo de mais dois anos . . . . .	954,50
1	Técnico desportivo de menos dois anos . . . . .	830

##### Tabela B

##### Trabalhadores não docentes

(Euros)		
Nível	Categoria profissional	Valor em 2005
1	Director de departamento . . . . .	1 962
2	Técnico de informática principal . . . . .	1 504,50
3	Chefe de departamento . . . . . Secretário de administração do nível I . . . . . Técnico de <i>marketing</i> principal . . . . . Técnico de informática . . . . .	1 133,50
4	Chefe de serviços . . . . . Secretário de administração do nível II . . . . . Técnico administrativo de 1.ª . . . . .	787,50
5	Chefe de secção . . . . . Técnico administrativo de 2.ª . . . . . Técnico de <i>marketing</i> . . . . .	688,50

(Euros)		
Nível	Categoria profissional	Valor em 2005
6	Técnico administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	668,50
7	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Empregado comercial de 1. <sup>a</sup> .....	649
8	Encarregado de mais de três anos .....	590
9	Motorista mais de seis anos ..... Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de <i>marketing</i> até um ano ..... Empregado comercial de 2. <sup>a</sup> .....	566
10	Encarregado até três anos ..... Nadador-salvador de mais de três anos .....	559,50
11	Motorista de três a seis anos ..... Nadador-salvador até três anos .....	540
12	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado comercial de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista até três anos .....	507,50
13	Assistente administrativo até um ano .....	477
14	Trabalhador de apoio do 1. <sup>o</sup> nível .....	439
15	Trabalhador de apoio do 2. <sup>o</sup> nível ..... Trabalhador de limpeza de mais de três anos ...	420,50
16	Trabalhador de apoio estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ...	402
17	Trabalhador de limpeza até três anos .....	395
18	Trabalhador de apoio estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ...	380

#### Disposições transitórias

No 1.<sup>o</sup> dia do mês seguinte à data da publicação, os trabalhadores serão classificados da seguinte forma:

##### 1) Trabalhadores classificados como:

Director de serviços — passa a designar-se como director de departamento;  
Chefe de divisão — passa a designar-se como chefe de departamento;  
Escriturário principal — passa a designar-se como técnico administrativo de 3.<sup>a</sup>;  
Professor de natação — passa a designar-se por técnico desportivo.

##### 2) Foram criadas as seguintes categorias profissionais:

Técnico de *marketing*;  
Técnico de *marketing* principal;  
Empregado comercial;  
Técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>;

##### 3) Foram abolidas as categorias profissionais de:

Trabalhador de manutenção;  
Guarda;

4) Os trabalhadores que, por força das alterações do designativo da sua categoria, sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente.

2 de Setembro de 2005.

Pela GesLoures — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M.:

*Pedro Manuel Tavares Cabeça*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Horácio Alves Dias Mendes*, mandatário.

*Joaquim Manuel Sintra Campos*, mandatário.

*Andreia Cusanova Ferreira Tomásio*, mandatária.

Depositado em 19 de Outubro de 2005, a fl. 110 do livro n.<sup>o</sup> 10, com o n.<sup>o</sup> 231/2005, nos termos do artigo 549.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.<sup>o</sup> 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a RTS — Pré-Fabricados de Betão, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 44, de 29 de Novembro de 2004, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a produção de prefabricados de betão e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Beja e Évora.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 42 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de € 13,80, por cada três anos de permanência, na respectiva categoria ou classe, até ao limite de seis diuturnidades. Contudo ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

2 — Os trabalhadores manterão as diuturnidades quando são reclassificados para a categoria profissional ou classe superior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — A empresa terá de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, que incluirá obrigatoriamente um prato de peixe ou um prato de carne.

3 — Em caso de não fornecer as refeições, a empresa deverá pagar um subsídio de € 5,75, por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

#### Cláusula remissiva

Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a Indústria de Produtos de Cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e ulteriores revisões.

#### ANEXO II

##### Enquadramentos profissionais e tabela salarial

Grupo 1 .....	€ 1741:
Chefe de escritório.	
Grupo 2 .....	€ 1470:
Encarregado geral.	
Grupo 3 .....	€ 1433:
Engenheiro do grau 4.	
Grupo 4 .....	€ 1266:
Engenheiro do grau 3.	
Grupo 5 .....	€ 1134:
Chefe de serviços, departamento ou divisão; Contabilista; Técnico de contas.	
Grupo 6 .....	€ 1098:
Engenheiro do grau 2.	

Grupo 7 .....	€ 1028:
Desenhador-projectista; Medidor-orçamentista.	
Grupo 8 .....	€ 923:
Chefe de serviços de manutenção/conser- vação; Engenheiro do grau 1.	
Grupo 9 .....	€ 871:
Chefe de secção; Guarda-livros; Programador; Tesoureiro.	
Grupo 10 .....	€ 828:
Desenhador com mais de seis anos.	
Grupo 11 .....	€ 812:
Chefe de secção de manutenção/conservação.	
Grupo 12 .....	€ 794:
Chefe de departamento fabril.	
Grupo 13 .....	€ 770:
Chefe de secção fabril.	
Grupo 14 .....	€ 744:
Chefe de sector fabril.	
Grupo 15 .....	€ 732:
Subchefe de secção.	
Grupo 16 .....	€ 723:
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos.	
Grupo 17 .....	€ 716:
Subchefe de secção de manutenção/con- servação.	
Grupo 18 .....	€ 670:
Encarregado de armazém.	
Grupo 19 .....	€ 654:
Subchefe de secção fabril.	
Grupo 20 .....	€ 629:
Chefe de equipa de manutenção/conser- vação.	
Grupo 21 .....	€ 622:
Encarregado de construção civil de 1. <sup>a</sup> ; Inspector de vendas; Vendedor.	

Grupo 22 .....	€ 621:
Escriturário de 1. <sup>a</sup> ;	
Caixa.	
Grupo 23 .....	€ 605:
Desenhador com menos de três anos.	
Grupo 24 .....	€ 600:
Encarregado de fabrico;	
Encarregado de construção civil de 2. <sup>a</sup>	
Grupo 25 .....	€ 585:
Ajudante de encarregado de fabrico.	
Grupo 26 .....	€ 566:
Escriturário de 2. <sup>a</sup>	
Grupo 27 .....	€ 558:
Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ;	
Bate chapas (chapeiro) de 1. <sup>a</sup> ;	
Canalizador (picheiro) de 1. <sup>a</sup> ;	
Decapador/metalizador de 1. <sup>a</sup> ;	
Ferreiro ou forjada de 1. <sup>a</sup> ;	
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> ;	
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ;	
Mecânico de carpintaria de 1. <sup>a</sup> ;	
Oficial de electricista com mais de dois anos;	
Polidor de metais de 1. <sup>a</sup> ;	
Rectificador mecânico de 1. <sup>a</sup> ;	
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ;	
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ;	
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> ;	
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	
Grupo 28 .....	€ 546:
Chefe de equipa fabril.	
Grupo 29 .....	€ 530:
Acabador de 1. <sup>a</sup> ;	
Acabador de ferro de 1. <sup>a</sup> ;	
Acabador de painéis de 1. <sup>a</sup> ;	
Afagador de tacos de 1. <sup>a</sup> ;	
Amassador preparador de massa de 1. <sup>a</sup> ;	
Aplicador;	
Armador de ferro de 1. <sup>a</sup> ;	
Assentador de aglomerados de cortiça;	
Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. <sup>a</sup> ;	
Assentador de tacos;	
Assentador de revestimentos;	
Betumador-acabador de 1. <sup>a</sup> ;	
Cabouqueiro ou montante de 1. <sup>a</sup> ;	
Calceteiro;	
Canteiro de 1. <sup>a</sup> ;	
Carpinteiro de estruturas de 1. <sup>a</sup> ;	
Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> ;	
Carpinteiro de toco ou cofragem de 1. <sup>a</sup> ;	
Cimenteiro de 1. <sup>a</sup> ;	
Cobrador;	

Condutor ou operador de aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>;

Condutor de veículos industriais pesados;

Controlador de produção;

Condutor-manobrador;

Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;

Enformador de prefabricados de 1.<sup>a</sup>;

Ensaaiador de matérias-primas;

Entivador;

Estucador de 1.<sup>a</sup>;

Fiel de armazém;

Ladrilhador ou azulejador;

Marmoritador;

Marteleiro;

Medidor e cortador de vigas de 1.<sup>a</sup>;

Moldador (operador de máquinas de moldar) de 1.<sup>a</sup>;

Moldador de fibrocimento de 1.<sup>a</sup>;

Montador de casas prefabricadas de 1.<sup>a</sup>;

Montador de cofragens de 1.<sup>a</sup>;

Montador de elementos prefabricados de 1.<sup>a</sup>;

Montador de pré-esforçados de 1.<sup>a</sup>;

Motorista de pesados;

Operador de alumínio;

Operador de apoio de 1.<sup>a</sup>;

Operador de fabrico de 1.<sup>a</sup>;

Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 1.<sup>a</sup>;

Operador de laboratório;

Operador de máquina de corte;

Operador de máquina de moldar, polir e betumar mosaico de 1.<sup>a</sup>;

Operador de máquina pantógrafo;

Operador de máquina separadora;

Operador de moagem;

Operador de serra de 1.<sup>a</sup>;

Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;

Pintor de 1.<sup>a</sup>;

Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>;

Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.<sup>a</sup>;

Planificador (CE);

Polidor de colunas de 1.<sup>a</sup>;

Prensador de 1.<sup>a</sup>;

Preparador;

Preparador de tintas de 1.<sup>a</sup>;

Riscador de madeiras ou planteador de 1.<sup>a</sup>;

Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>;

Tractorista;

Verificador de qualidade.

Grupo 30 ..... € 524:

Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;

Bate chapas (chapeiro) de 2.<sup>a</sup>;

Canalizador (picheiro) de 2.<sup>a</sup>;

Decapador/metalizador de 2.<sup>a</sup>;

Ferramenteiro;

Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>;

Funileiro/latoeiro de 1.<sup>a</sup>;

Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>;

Limador alisador de 1.<sup>a</sup>;

Lubrificador de 1.<sup>a</sup> (met.);

Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;

Mecânico de carpintaria de 2.<sup>a</sup>;

Oficial de electricista com menos de dois anos;  
 Polidor de metais de 2.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Rectificador mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Grupo 31 ..... € 506:

Abridor de roços ou roceiro;  
 Acabador de 2.<sup>a</sup>;  
 Acabador de ferro de 2.<sup>a</sup>;  
 Acabador de painéis de 2.<sup>a</sup>;  
 Afagador de tacos de 2.<sup>a</sup>;  
 Ajudante de capataz;  
 Ajudante de fiel de armazém;  
 Amassador preparador de massa de 2.<sup>a</sup>;  
 Apontador com mais de um ano;  
 Armador de ferro de 2.<sup>a</sup>;  
 Arquivista técnico;  
 Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.<sup>a</sup>;  
 Auxiliar de armazém;  
 Auxiliar de laboratório;  
 Batedor de maço;  
 Betumador-acabador de 2.<sup>a</sup>;  
 Brifador;  
 Cabouqueiro ou montante de 2.<sup>a</sup>;  
 Canteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de estruturas de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de tosko ou cofragem de 2.<sup>a</sup>;  
 Carregador-catalogador;  
 Condutor ou operador de aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>;  
 Condutor de veículos industriais leves;  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>;  
 Cimenteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Contínuo;  
 Cortador ou serrador de materiais de 1.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Ecónomo;  
 Encerador de tacos ou parquetes;  
 Enformador de prefabricados de 2.<sup>a</sup>;  
 Espalhador de betuminosos;  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
 Funileiro latoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Impermeabilizador;  
 Medidor e cortador de vigas de 2.<sup>a</sup>;  
 Moldador de fibrocimento de 2.<sup>a</sup>;  
 Moldador (operador de máquinas de mol-  
 dar) de 2.<sup>a</sup>;  
 Montador de andaimes;  
 Montador de casas prefabricadas de 2.<sup>a</sup>;  
 Montador de cofragens de 2.<sup>a</sup>;  
 Montador de estores;  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1.<sup>a</sup>;  
 Montador de elementos prefabricados de 2.<sup>a</sup>;

Montador de pré-esforçados de 2.<sup>a</sup>;  
 Montador de material de fibrocimento;  
 Motorista de ligeiros;  
 Movimentador/acondicionador;  
 Operador de apoio de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas balancés de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de equipamento de estufa;  
 Operador de fabrico de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquina arrastadora de *drag-  
 -line*;  
 Operador de máquinas de chanfre e corte de mosaico;  
 Operador de máquina de cinta;  
 Operador de máquina de moldar, polir e betumar mosaico de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de desfibrar madeira;  
 Operador de colas;  
 Operador de serra de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquina de trituração;  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor decorador de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de colunas de 2.<sup>a</sup>;  
 Prensador de 2.<sup>a</sup>;  
 Prensador-colador de 1.<sup>a</sup>;  
 Preparador de tintas de 2.<sup>a</sup>;  
 Riscador de madeiras ou planteador de 2.<sup>a</sup>;  
 Telefonista;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>

Grupo 32 ..... € 496:

Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Bate-chapas (chapeiro) de 3.<sup>a</sup>;  
 Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>;  
 Decapador/metalizador de 3.<sup>a</sup>;  
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>;  
 Funileiro/latoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Limador alisador de 2.<sup>a</sup>;  
 Lubrificador (gar);  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup> (met);  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Montador de estruturas metálicas de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de metais de 3.<sup>a</sup>;  
 Pré-oficial de electricista do 2.º ano;  
 Rectificador mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo 33 ..... € 482:

Ajudante de motorista;  
 Alimentador de moldes;  
 Apontador;  
 Carpinteiro de estruturas de 3.<sup>a</sup>;  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>;

Cortador ou serrador de materiais de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador ou serrador de materiais de 2.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Escolhedor;  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de balancés de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de limpeza de mol-des;  
 Operador de pá eléctrica ou mecânica;  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Prensador/colador de 2.<sup>a</sup>;  
 Tirador de telha;  
 Vibradorista.

Grupo 34 ..... € 475:

Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 35 ..... € 463:

Auxiliar de serviços.

Grupo 36 ..... € 430:

Ajudante de electricista do 2.º ano;  
 Aprendiz de produção com mais de 18 anos;  
 Praticante metalúrgico do 2.º ano.

Grupo 37 ..... € 422:

Estagiário;  
 Guarda;  
 Porteiro.

Grupo 38 ..... € 393:

Auxiliar de limpeza.

Grupo 39 ..... € 381:

Ajudante electricista do 1.º ano;  
 Aprendiz de produção dos 16 aos 18 anos;  
 Praticante metalúrgico do 1.º ano.

Grupo 40 ..... € 367:

Paquete.

Grupo 41 ..... € 339:

Aprendiz electricista do 3.º ano;  
 Aprendiz metalúrgico do 3.º ano;

Grupo 42 ..... € 302:

Aprendiz electricista do 2.º ano;  
 Aprendiz metalúrgico do 2.º ano.

Grupo 43 ..... € 264:

Aprendiz electricista do 1.º ano;  
 Aprendiz metalúrgico do 1.º ano;

#### ANEXO III-B

##### Tabela salarial e clausulado com expressão pecuniária

As tabelas de remunerações certas mínimas para o ano de 2005 estão acrescidas de 2% relativamente aos valores publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2004.

#### ANEXO IV

##### Prémio de assiduidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2005, a atribuição do prémio de assiduidade passará a regular-se pelas disposições constantes do presente.

2 — O montante do prémio de assiduidade será de € 352/ano.)

- Os trabalhadores que, em cada trimestre, não excedam oito horas de ausência, receberão 25 % do montante.
- O prémio de assiduidade será pago no final dos meses:

- 1.º Trimestre — Maio;
- 2.º Trimestre — Agosto;
- 3.º Trimestre — Novembro;
- 4.º Trimestre — Fevereiro.

3 — No apuramento das ausências serão consideradas todas as faltas dadas pelos trabalhadores, justificadas ou injustificadas, com ou sem remuneração, com excepção das abaixo indicadas:

- Faltas dadas no exercício de funções de delegado sindical ou de membro dos corpos gerentes de associações sindicais;
- Faltas dadas no exercício de funções de membro de comissões, subcomissões ou comissões coordenadoras de trabalhadores;
- Faltas dadas por motivo de falecimento, previstas na alínea b) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- Faltas dadas por motivo de casamento, previstas na alínea c) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- Faltas dadas por motivo de nascimento de filhos, previstas na alínea d) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- Faltas dadas por motivo de exercício de funções de bombeiros, previstas na alínea h) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- Faltas dadas por motivo de doação de sangue, previstas na alínea i) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- Faltas dadas por motivo de prestação de provas de exame, previstas na alínea f) da cláusula 48.<sup>a</sup> do CCTV;
- Faltas dadas 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.

4 — Poderão ser analisadas, caso a caso, pela administração, perante documentos comprovativos, as situações relativas a:

- Desempenho de funções de membro de mesas de voto em eleições presidenciais, legislativas, parlamento europeu ou autárquicas;
- A prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;

5 — Não terão direito a receber o prémio de assiduidade os trabalhadores que:

- Tenham sido punidos disciplinarmente durante o trimestre a que o prémio respeitar;
- Não tenham permanecido ao serviço da empresa durante o trimestre por licença sem vencimento;

- c) Que acumulem, no trimestre a que o prémio diz respeito, mais do que cinco dias de falta do tipo dos referidos nas alíneas do n.º 3, com excepção do referido na alínea d) que será de 11 dias úteis.

27 de Setembro de 2005.

Pela RTS — Pré-Fabricados de Betão, L.ª,

*Luís Manuel Dorotea Fialho de Goes*, gerente.  
*Aristides Manuel Gaspar Tavares de Sousa*, gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas:

*José Manuel d'Ascensão Tomás*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Depositado em 20 de Outubro de 2005, a fl. 110 do livro n.º 10, com o n.º 232/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setem-

bro de 2005, o anexo III, «Tabela salarial — Remunerações», a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 5050, nas remunerações, onde se lê «1 de Janeiro a 31 Dezembro de 2004» e «1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004» deve ler-se «1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005».

### **AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, foi publicado o AE mencionado em epígrafe, cujo texto carece de rectificação.

Assim, a p. 4021, onde se lê «AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Revisão global» deve ler-se «AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...



## II — CORPOS GERENTES

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros — Eleição em 26 de Novembro de 2004 para o triénio de 2005-2006.**

#### **Direcção**

Presidente — António José Teixeira Cunha.  
Vice-Presidente — José Bernardino da Silva  
Madureira.  
1.º secretário — Daniel Augusto Vaz Batista.  
2.º secretário — Paulo Jorge Fernandes Pinto.  
Tesoureiro — Rui Jorge da Silva Costa.  
1.º vogal — António Maria Fernandes.  
2.º vogal — Pedro Nuno Teixeira Canelha.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Outubro de 2005.

### **Assoc. Industrial do Minho — AIMINHO — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005, foi publicada a eleição da direcção da Associação Industrial do Minho — AIMINHO, constatando-se que a publicação contém vários erros.

Assim, a pp. 5114 e 5199, onde se lê «Associação Industrial do Minho — ALMINHO» deve ler-se «Associação Industrial do Minho — AIMINHO», a p. 5199, onde se lê «eleição em 2 de Março de 2005» deve ler-se «eleição em 31 de Março de 2005» e a p. 5200, onde se lê «Fraque — Refrigeração e Ventilação, L.<sup>da</sup> [...] Colifi [...] João Gomas de Oliveira» deve ler-se «FRIAQUE — Refrigeração e Ventilação, L.<sup>da</sup> [...] COLIFI [...] João Gomes de Oliveira».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, em 20 de Outubro de 2005.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da SOPORCEL —  
Sociedade Portuguesa de Papel, S. A. — Alteração.**

Artigo 9.º

(Sem alteração.)

Alteração, aprovada em 14 de Julho de 2005, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2000.

Artigo 10.º

(Sem alteração.)

Artigo 1.º

**Colectivo dos trabalhadores**

Artigo 11.º

(Sem alteração.)

.....

2 — Organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 12.º

(Sem alteração.)

Artigo 2.º

Artigo 13.º

(Sem alteração.)

(Sem alteração.)

Artigo 14.º

Artigo 3.º

(Sem alteração.)

(Sem alteração.)

Artigo 15.º

Artigo 4.º

**Controlo de gestão**

(Sem alteração.)

Artigo 5.º

1 — Visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa e no processo produtivo, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos, através da CT.

(Sem alteração.)

Artigo 6.º

2 — As atribuições e direitos da CT têm por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa; em conformidade com os artigos 359.º e 360.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conserva a CT a sua autonomia perante a entidade patronal, não assumindo poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem como eles se co-responsabiliza.

(Sem alteração.)

Artigo 7.º

(Sem alteração.)

Artigo 8.º

(Sem alteração.)

Artigo 16.º  
(Sem alteração.)

Artigo 17.º  
(Sem alteração.)

Artigo 18.º  
(Sem alteração.)

Artigo 19.º  
(Sem alteração.)

Artigo 20.º  
(Sem alteração.)

Artigo 21.º  
(Sem alteração.)

Artigo 22.º  
(Sem alteração.)

Artigo 23.º  
(Sem alteração.)

Artigo 24.º  
**Crédito de horas**

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- b) Comissão de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês.

.....

Artigo 25.º  
(Sem alteração.)

Artigo 26.º  
(Sem alteração.)

Artigo 27.º  
(Sem alteração.)

Artigo 28.º  
(Sem alteração.)

Artigo 29.º  
(Sem alteração.)

Artigo 30.º  
(Sem alteração.)

Artigo 31.º  
(Sem alteração.)

Artigo 32.º  
(Sem alteração.)

Artigo 33.º  
(Sem alteração.)

Artigo 34.º  
(Sem alteração.)

Artigo 35.º

#### **Quotização dos trabalhadores**

1 — Deverão pagar quotas todos os trabalhadores que formalmente autorizem a Secção de Pessoal a efectuar o seu desconto mensal a favor da CT.

a) O desconto da quota será efectuado via processamento salarial da empresa e terá um efeito mínimo de um ano.

b) Os trabalhadores que desejem cessar esta contribuição deverão informar por escrito a CT até 30 dias antes do final do ano.

c) O valor da quota será fixado anualmente pela CT e extraordinariamente pelo plenário com 20 % de presenças.

1 — A CT reserva-se o direito de pôr termo à quotização se não houver uma adesão de trabalhadores superior a 75 % do efectivo actual da empresa.

a) O plenário com 20 % de presenças pode pôr termo à quotização através de uma moção que terá de ser aprovada por maioria qualificada.

b) Em qualquer dos casos, devem ficar sempre garantidos quaisquer compromissos já assumidos pela CT.

2 — O relatório de contas será divulgado anualmente. Poderá sê-lo extraordinariamente:

Por decisão da CT;

Por cessação de funções da CT;

A pedido expresso pelo plenário, aprovado por maioria simples;

Por documento assinado por 20 % dos trabalhadores.

Registados em 20 de Outubro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 181/2005, a fl. 93 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores dos Transportes Porta a Porta, S. A. — Eleição em 21 de Setembro de 2005 para mandato de dois anos.**

José Pinheiro Maria, motorista, lista A, bilhete de identidade n.º 6675934, emitido em 14 de Maio de 2002, arquivo do Porto.

Wilson Mário Moreira Lopes, escriturário, lista B, bilhete de identidade n.º 9853441, emitido em 23 de Fevereiro de 2005, arquivo de Lisboa.

João Francisco Graça Estrela, coordenador, lista A, bilhete de identidade n.º 5025591, emitido em 3 de Maio de 2003, arquivo de Portalegre.

Isabel Maria Moreira do Carmo, escriturária, lista B, bilhete de identidade n.º 8886596, emitido em 6 Novembro de 2000, arquivo de Coimbra.

António Maria Pinto Moreira, motorista, lista A, bilhete de identidade n.º 5776683, emitido em 4 de Outubro de 1996, arquivo de Lisboa.

José Joaquim Pereira Simões, conferente, lista A, bilhete de identidade n.º 4796805, emitido em 12 de Junho de 1995, arquivo de Lisboa.

Pedro Miguel Marques Gil, despachante, lista B, bilhete de identidade n.º 10538651, emitido em 30 de Janeiro de 2002, arquivo de Lisboa.

Registados em 20 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 130/2005, a fl. 93 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **BUDELPACK — Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.<sup>da</sup>**

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 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 18 de Janeiro de 2006 realizar-se-á na BUDELPACK — Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.<sup>da</sup>, sita na Estrada Nacional n.º 10, 2615-699 Sobralinho, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para

a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 18 de Outubro de 2005.

#### **Yazaki Saltano Portugal, L.<sup>da</sup>**

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 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte — STIEN, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 6 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 12 de Janeiro de 2006 realizar-se-á na

empresa Yazaki Saltano Portugal, L.<sup>da</sup>, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 18 de Outubro de 2005.

### **IOLA — Indústria de Óptica, S. A.**

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 em 7 de Outubro de 2005 pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 11 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa IOLA — Indústria de Óptica, S. A.:

«Dando cumprimento ao estabelecido no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e para os efeitos previstos no artigo 267.º do mesmo diploma, comunicamos que este sindicato promoverá a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa IOLA — Indústria de Óptica, S. A., no dia 11 de Janeiro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, em 17 de Outubro de 2005.

### **Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A.**

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 pelos trabalhadores da empresa Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., em cumprimento do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Rela-

ções do Trabalho em 14 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Para os devidos efeitos, em 20 de Setembro, os trabalhadores da Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A, abaixo subscritos, comunicam o uso direito consagrado no n.º 2 do artigo 266.º, subsecção II, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Setembro, que regula o artigo 277.º do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, de promover a eleição dos seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 20 de Dezembro de 2005. [Seguem-se as assinaturas de 97 trabalhadores.]»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 20 de Outubro de 2005.

### **Bitzer (Portugal), S. A. — Compressores para Frio**

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 pelos trabalhadores da empresa Bitzer (Portugal), S. A. — Compressores para Frio, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 12 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência mínima de 90 dias (n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004), que no dia 12 de Janeiro de 2006 realizar-se-á na empresa Bitzer (Portugal), S. A. — Compressores para Frio o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003. [Seguem-se as assinaturas de 32 trabalhadores.]»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 20 de Outubro de 2005.

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **RECHAPAL, S. A.**

#### **Eleição em 22 de Setembro de 2005**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa RECHAPAL, S. A., de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005.

#### **Efectivos:**

Carlos Henriques Salvador.  
Mário José da Graça Silva.

#### **Suplente:**

Luís Carvalho das Neves.

Registados em 18 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 28/2005, a fl. 4 do livro n.º 1.

