

Boletim do Trabalho e Emprego

47

1.ª SÉRIE

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

Preço 259\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 47	P. 1855-1892	22 - DEZEMBRO - 1995
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	1857
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outra	1888
— CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga — Alteração salarial e outras	1890
— AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sind do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto — Alteração salarial e outras	1891
— ACT entre as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas (alteração salarial e outras) — Rectificação	1892
— AE entre a Rodoviária da Beira Litoral, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins — Rectificação	1892



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.

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT — entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ
Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período mínimo de 12 meses.

2 — Por denúncia, entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada por escrito à parte contrária, com uma antecedência máxima de 60 dias em relação ao termo do período de vigência do CCT que se pretende rever.

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

4 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Idade e habilitações mínimas

1 — Para além da escolaridade obrigatória, as condições mínimas para admissão de trabalhadores para as profissões a que se aplica esta convenção, ordenadas em conformidade com o anexo I, são as seguintes:

- A) Armazéns — idade não inferior a 16 anos;
- B) Construção civil — idade não inferior a 14 anos, excepto para os serventes, caso em que será de 18 anos;
- C) Desenho — habilitação com curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- D) Escritórios e actividades conexas:
 - 1) Profissionais de escritório — habilitação com curso geral de comércio ou equiparado;
 - 2) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
 - 3) Telefonistas e Paquetes — idade não inferior a 16 anos;
- E) Hotelaria — idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais ou exigidas pelo regulamento da carteira profissional;
- F) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;

- G) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;
- H) Vendas — idade não inferior a 18 anos;
- I) Nas profissões não especificadas acima, idade não inferior a 14 ou 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As idades e as habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta convenção, desempenham ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões, excepto nos casos em que a lei determine em contrário.

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

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por contrato individual, que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 5.^a

Admissibilidade do contrato a termo certo

1 — Sem prejuízo do disposto na lei quanto aos trabalhadores reformados ao serviço efectivo nas empresas, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária do trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de con-

trolo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como administração directa;

- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 6.^a

Forma

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 8.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

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

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

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 5.ª, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

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

Cláusula 9.ª

Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 5.ª

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

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

Cláusula 10.ª

Caducidade

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

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

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

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 11.ª

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 8.ª, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 12.ª

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 5.ª

Cláusula 13.ª

Duração

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

Cláusula 14.ª

Caducidade

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

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 5.ª que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

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

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 10.ª

Cláusula 15.ª

Conversão do contrato

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

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 11.ª no que respeita à contagem da antiguidade.

Cláusula 16.ª

Outras formas de cessação do contrato a termo

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

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

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

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das

importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

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

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias se for de duração inferior.

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

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

Cláusula 17.ª

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 18.ª

Preferência na admissão

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

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

Cláusula 19.ª

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social o quadro de pessoal, nos termos da legislação em vigor, e a afixar um exemplar, durante 45 dias, em local bem visível, a fim de ser consultado pelos trabalhadores.

2 — São, além disso, obrigados a enviar aos sindicatos signatários, dentro de 60 dias a contar da entrada em vigor

desta convenção e em Novembro de cada ano, o quadro do pessoal ao seu serviço.

3 — Qualquer alteração será comunicada às associações sindicais no prazo de 30 dias, com as indicações indispensáveis.

Cláusula 20.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais indicadas no anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e na cláusula seguinte, nem todas as funções e categorias profissionais serão obrigatoriamente preenchidas, designadamente por razões tecnológicas ou de estrutura.

Cláusula 21.ª

Dotações mínimas

A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — Por cada maquinista de 1.ª, não poderá haver mais de dois de 2.ª

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

B) Electricidade

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

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

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

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

C) Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de 1 para 10 profissionais de escritório.

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

D) Vendas

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

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

Cláusula 22.^a

Acesso

A) Fabricação de cartão cancelado

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

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

3 — As aprendizes de operadora feminina admitidas com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidas à categoria de ajudante feminina.

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

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

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

7 — As vagas que venham a verificar-se na categoria de oficial impressor qualificado cc serão preenchidos pelo oficial impressor cc.

8 — As vagas que venham a verificar-se na categoria de oficial impressor cc serão preenchidas pelos oficiais cc.

9 — O trabalhador, para ingressar na categoria de oficial impressor cc, terá um período de 90 dias para a adaptação e prática às novas funções, findo o qual, se o trabalhador não revelar aptidão, regressará à sua anterior condição, mantendo os seus anteriores direitos.

10 — Os trabalhadores que sejam promovidos às novas funções (categorias referenciadas nos n.ºs 7, 8 e 9) terão as mesmas condições que os trabalhadores com a respectiva categoria.

B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Construção civil

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

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

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

4 — Os praticantes, após dois anos na categoria, são obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.^a e, após três anos nesta categoria, serão promovidos a oficial de 1.^a

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

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

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

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

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

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

11 — Os carpinteiros, pintores e pedreiros de 2.ª serão promovidos a 1.ª após três anos de efectivo serviço.

D) Desenho

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

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

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

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

E) Electricidade

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

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

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

4 — Os pré-oficiais electricistas, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a oficiais se a sua

competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

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

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

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

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

§ 1.º A comprovação dos anos de serviço prevista nos n.ºs 6 e 8 deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico ou mecânico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

§ 2.º São considerados para os efeitos previstos no n.º 5 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou montador electricista e ainda os diplomados com os cursos da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola da Marinha Mercante Portuguesa e Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

F) Escritórios e actividades conexas

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

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

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

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

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

M) Hotelaria

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

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

M) Laboratório de controlo de qualidade

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

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

3 — Controladores de qualidade:

- a) Os controladores de qualidade classificam-se em de 1.^a e 2.^a;
- b) Os trabalhadores que se candidatem ao ingresso na carreira profissional de controladores de qualidade, quando a empresa abrir concurso para o efeito e forem seleccionados, serão submetidos a um período de estágio de duração de um ano, mantendo, contudo, a sua anterior categoria profissional. Se no fim do período de estágio forem, pela empresa, considerados aptos, serão classificados como controladores de qualidade de 2.^a; caso contrário, regressarão ao desempenho das funções próprias da antiga categoria;
- c) Os controladores de qualidade de 2.^a, após dois anos de efectivo serviço, serão promovidos a controladores de qualidade de 1.^a

M) Metalurgia

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

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

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

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

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

- a) Nas profissões de afinador de máquinas, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis, mecânico de aparelhos de precisão, pintor de veículos, máquinas ou móveis, rectificador mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador por electroarco ou oxi-acetilénio e torneiro mecânico — dois anos;
- b) Nas profissões de ferramenteiro, limador-alisador e lubrificador — quatro, três, dois e um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 e 17 ou mais anos.

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

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

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

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

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

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

M) Vapor

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiros, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar

estágios de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e de ser aprovados em exame.

L) Regras gerais

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

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

CAPÍTULO IV

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 23.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Passar certificados ao trabalhador, relativos à sua competência profissional, quando por escrito requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimento aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, relativamente ao cumprimento desta convenção;
- f) Facilitar nos termos legais a actividade sindical dos dirigentes e delegados sindicais;
- g) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores e nos termos da lei;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite, salvo quanto ao processo disciplinar, cuja consulta será nos termos da lei;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção e das normas que a regem.

Cláusula 24.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Cumprir o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho suplementar;
- d) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- e) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Cumprir com todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos 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 colegas;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado ou a que tenha sido promovido, salvo nos casos previstos na lei e nesse CCT;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões de trabalhadores para as quais a entidade patronal seja previamente avisada nos termos da lei;
- g) Com excepção dos casos previstos na lei ou neste CCT, diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do

respectivo sindicato e autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social;

- h) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- i) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- j) Aplicar sanções aos trabalhadores que exerçam cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da segurança social durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que tais sanções tenham sido aplicadas por causa desse exercício;
- k) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- l) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- m) Fazer *lockout*;
- n) Salvo o disposto na lei, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

A) Período normal de trabalho

Cláusula 26.^a

Duração do trabalho

1 — Na vigência da presente convenção, o período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos pela mesma não pode ser superior a quarenta e três horas semanais a partir de 1 de Julho de 1993, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas, salvo se a presente convenção colectiva for publicada após aquela data, caso em que o período normal de trabalho máximo de quarenta e três horas semanais entrará em vigor cinco dias após essa publicação.

§ único. Os outorgantes da presente convenção colectiva acordaram na redução do limite máximo do horário de trabalho semanal de quarenta e quatro horas para quarenta e três horas, na perspectiva de uma redução gradual do mesmo limite, por via convencional, para quarenta horas semanais, a atingir até 1 de Janeiro de 1995.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa ao domingo, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e duas horas, num máximo de oito semanas, salvo acordo especial, não podendo, de qualquer modo, a duração efectiva do trabalho de cada turno exceder oito horas por dia nem quarenta e oito horas por semana.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos com folga fixa ao domingo, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e três horas, calculado sobre um período máximo de três semanas.

5 — A inserção de profissionais do sexo feminino no regime de horário de turnos não prejudica o disposto na cláusula 49.^a

6 — Da aplicação desta convenção não pode resultar o aumento do tempo de trabalho nem a diminuição do tempo de descanso, a menos que o aumento ou a diminuição resultem da transferência para um horário de diferente duração ou que o trabalhador dê, nesse sentido, o seu acordo.

7 — Não poderá igualmente resultar da aplicação desta convenção o aumento do horário de trabalhadores nas actividades de empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

8 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa.

B) Prestação de trabalho suplementar

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho ou ainda quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que trinta e duas horas de trabalho suplementar por mês e duzentas horas por ano.

4 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, terá direito a uma refeição ou merenda fornecida e paga pela entidade patronal, que poderá ser substituída pelo subsídio respectivo, nos termos do n.º 2 da cláusula 40.^a, quando, em razão da hora de prestação de trabalho, seja comprovadamente inviável o seu fornecimento em espécie.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho (trabalho suplementar), o trabalho prestado em dias de descanso semanal e o trabalho prestado em dias de feriado obrigatório ou facultativo serão efectivamente remunerados de acordo com as seguintes fórmulas, em que *RM* representa a retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.^a) e *HS*, o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho (trabalho suplementar):

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

b) Horas em dia de descanso semanal:

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

c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos, estabelecidos na cláusula 41.ª:

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

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

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

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

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

C) Prestação de trabalho nocturno

Cláusula 29.ª

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida de 186\$ por hora para as empresas dos grupos I e I-A e de 170\$ por hora para as empresas do grupo II, salvo regime mais favorável previsto na lei.

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

Isenções

Cláusula 30.ª

Isenção de horário de trabalho

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

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

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar prestado nos dias de trabalho normal.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 31.ª

Retribuição mensal

1 — Entende-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que, nos termos desta convenção, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida ao seu trabalho.

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

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

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo III;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 33.ª;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 30.ª, sendo caso disso.

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

5 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os seis meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

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

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

$$\frac{\text{Retribuição mensal efectiva} \times 12}{52 \text{ semanas} \times \text{horas de trabalho semanal}} \times \text{horas de trabalho prestado}$$

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

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

10 — A transgressão do disposto nos n.ºs 6 e 9 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 32.^a

Retribuição por exercício de outras funções

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

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração, desde que conserve por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano, em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, no valor de 1100\$ nas empresas dos grupos I, I-A e II, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor desta convenção o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelo valor indicado no n.º 1 desta cláusula quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida n.º 3 da cláusula 31.^a) seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades, considera-se por referência 1 de Outubro de 1974, contando, para o efeito e no máximo, três anos anteriores a essa data sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

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

Cláusula 34.^a

Determinação da retribuição

É a seguinte a fórmula para determinação do valor do salário/hora:

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

em que:

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.^a);

N = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 35.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, na altura do Natal, a um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição mensal efectiva tal como está definida no n.º 3 da cláusula 31.^a

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente ao tempo do serviço prestado nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) No ano de ingresso e regresso do serviço militar;
- d) Quando, por motivo de doença devidamente comprovada, as faltas ultrapassem 150 dias no ano a que respeita o subsídio.

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

4 — O subsídio de Natal é pago com o vencimento do mês de Novembro.

5 — Após o pagamento do subsídio de Natal, se se verificar o disposto no n.º 3, este valor é descontado no vencimento do mês de Dezembro.

Cláusula 36.^a

Abono para deslocações

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

Cláusula 37.^a

Deslocações

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

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

Almoço ou jantar — 1160\$;

Pequeno-almoço — 215\$;

Dormida — 3250\$;

Diária completa — 5785\$.

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

Cláusula 38.^a

Seguros

1 — Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 2 105 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores nas situações referidas no n.º 1, pertencentes aos próprios ou à entidade patronal, terão um seguro de responsabilidade civil de 1 580 000\$, suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

Cláusula 39.^a

Refeitórios

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

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça as refeições completas aos trabalhadores.

3 — As empresas que já disponham de instalação e do equipamento necessário à confecção e tomada de refeições completas ficam obrigadas a pôr em funcionamento o refeitório.

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

5 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal dos refeitórios e afins da empresa são da responsabilidade desta.

6 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço nos refeitórios têm direito gratuitamente à alimentação.

7 — Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório nos termos do n.º 2 desta cláusula comparticipará no custo de cada refeição pagando um montante que não excederá 184\$.

Este valor será anualmente actualizado com um acréscimo percentual equivalente ao acréscimo percentual médio das tabelas salariais que forem acordadas no processo de revisão do presente CCT.

Caso, porventura, em determinado ano não haja qualquer actualização salarial por via da contratação colectiva de trabalho, a actualização da comparticipação será feita por um montante que não excederá 40% do preço da refeição tipo a fornecer aos funcionários e

agentes nos refeitórios dos serviços e organismos da Administração Pública (central e local), bem como dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos, e que é fixado, anualmente, por portaria.

No caso de a actualização ser feita em função desta regra que tem por referência o preço da refeição tipo da Administração Pública, não poderá, porém, resultar nunca, para nenhum trabalhador, um aumento percentual superior ao que se vier a verificar nesse ano na sua remuneração na empresa.

§ único. O montante de 184\$ da comparticipação prevista no n.º 7 desta cláusula começa a aplicar-se a partir do dia 1 de Janeiro de 1996 e a primeira actualização verificar-se-á em função das negociações que ocorreram em 1996.

8 — Sempre que os refeitórios não fornecerem refeições ao jantar ou à ceia, a empresa pagará a cada trabalhador dos turnos que estiverem a funcionar durante os períodos a que correspondam cada uma dessas refeições um subsídio no valor de 360\$.

9 — Os trabalhadores dos turnos das 8 as 16 e das 16 às 24 horas, aos sábados, domingos e feriados, se o refeitório se encontrar encerrado, recebem um subsídio de refeição de almoço ou jantar no valor de 485\$.

10 — As empresas que não tenham refeitório ou nos casos em que não o tenham em funcionamento para fornecerem a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 360\$.

11 — O subsídio de refeição previsto nos n.ºs 8 e 10 desta cláusula só será, porém, atribuído nos dias em que os trabalhadores cumprirem efectivamente mensal de duzentos e dez minutos para atrasos na entrada ao serviço, ultrapassado o qual falta de cumprimento integral do período normal de trabalho diário passará a implicar, em relação aos dias em que se não verificar o mesmo cumprimento integral, a perda do subsídio.

12 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis que estejam eventualmente a ser praticados em qualquer empresa.

13 — Aos trabalhadores de empresas que tenham refeitório e que prestem habitualmente a sua actividade profissional em locais de trabalho situados fora da localidade em que está situado o mesmo refeitório e que não tenham possibilidade de utilização de qualquer refeitório da respectiva empresa será assegurado, em substituição do subsídio de refeição previsto nos n.ºs 9 e 10 um subsídio diário de 540\$ sujeito, porém, às condições previstas no n.º 11.

Cláusula 40.^a

Subsídios de alimentação

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

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

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

- a) Pequeno-almoço — 215\$;
- b) Almoço ou jantar — 550\$;
- c) Ceia — 360\$.

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

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

A) Descanso semanal e feriados

Cláusula 41.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da 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;

e o feriado municipal da localidade onde se situam as instalações ou, se este não existir, o da capital do distrito.

3 — Salvo nas empresas em regime de laboração contínua, a cessação do trabalho por turnos é obrigatória nos seguintes feriados:

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

4 — Quando haja prestação de trabalho nos dias indicados no número anterior desta cláusula, a remuneração será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 4$$

Cláusula 42.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 28.^a

B) Férias

Cláusula 43.^a

Duração das férias

1 — O trabalhador tem direito em cada ano civil a um período de 22 dias úteis de férias.

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

4 — Na falta de acordo, caberá á entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a CT, a comissão sindical, a comissão intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal, do qual enviará cópia a cada sindicato, sempre que este o solicite alegando irregularidades relativas a um ou mais trabalhadores por si representados.

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

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

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

Cláusula 44.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

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

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

Cláusula 45.^a

Compensação por férias não gozadas no caso de cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 46.^a

Interrupção de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 43.^a

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

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

C) Faltas e licenças

Cláusula 47.^a

Definição

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

2 — Nos casos de ausência durante 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, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 48.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros das direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações, e, durante dois dias por mês, pelos membros, até três membros por cada órgão, dos conselhos fiscais e mesas das assembleias gerais das mesmas associações sindicais;
- e) As dadas, durante um número de horas por mês igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As dadas, durante cinco dias consecutivos de calendário, por altura do parto da esposa;
- i) As dadas pelos bombeiros voluntários para desempenho de serviço em caso de emergência, quando justificadas pela respectiva corporação;
- j) As dadas por doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

4 — O primeiro dos dias das faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dadas por altura do parto da esposa será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador interromper o seu trabalho, a retribuição correspondente ao dia em que o trabalho seja interrompido ser-lhe-á devida por inteiro e esse dia não conta para o cômputo do número de dias em que o trabalhador faltar.

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

Efeito das faltas

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

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

- a) Dadas no caso previsto na alínea c) do n.º 2 da cláusula 48.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 48.^a para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 48.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

Cláusula 50.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 51.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

Cláusula 52.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 44.^a

Cláusula 54.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

Cláusula 55.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 71.^a

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

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

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

Cláusula 56.^a

Justa causa para rescisão por parte de entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

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

Cláusula 57.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

1 — 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 dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 58.^a

Cláusula 58.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

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

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

Cláusula 59.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

CAPÍTULO X

Alterações ao contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Direito à greve

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

Cláusula 61.^a

Transmissão de estabelecimento

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

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

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

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

A) Trabalhadores do sexo feminino

Cláusula 62.^a

Direito dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção colectiva de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os

seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.^a):

- 1) É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;
- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 90 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-las até esse limite;
- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. As mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto;
- 6) Não serem discriminadas, em igualdade de circunstâncias, designadamente quanto ao ingresso nas empresas, acesso a carreiras e regime de prestação de trabalho.

B) Protecção à maternidade e à paternidade

C) Menores

Cláusula 63.^a

Protecção à maternidade e à paternidade

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe ou equiparados.

3 — As faltas dadas ao abrigo dos números anteriores não determinam perda de quaisquer regalias.

4 — Os trabalhadores, pai ou mãe, têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

5 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

6 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, em condições a regulamentar.

Trabalho de menores

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

D) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 64.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

2 — Ficam as entidades patronais obrigadas a compartilhar em 50 % das despesas dos trabalhadores-estudantes ao seu serviço ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino respeitantes à frequência de cursos susceptíveis de comportar melhoria para o exercício das suas funções.

3 — Para poderem beneficiar das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo. Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 65.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a manutenção da retribuição

mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.^a) por inteiro, completando a pensão por incapacidade temporária.

Cláusula 66.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade definitiva parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efectiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria na data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XIII

Disciplina

Cláusula 67.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 69.^a

Exercício da acção disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tiveram conhecimento da infracção.

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

Cláusula 70.^a

Processo disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do

trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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

Cláusula 71.^a

Sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 72.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 58.^a

Cláusula 73.^a

Multas

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

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

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção é revogado o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigente para as empresas de fabricação e transformação de papel representadas pela associação patronal signatária e aplicável aos trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

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

CAPÍTULO XV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 75.^a

Comissões de trabalhadores

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

CAPÍTULO XVI

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 76.^a

Saúde, segurança e higiene no trabalho

No que respeita à saúde, segurança e higiene no trabalho as empresas observarão o disposto na lei.

Cláusula 77.^a

Sanções disciplinares

1 — No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios de saúde, higiene e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço regulados nos seguintes termos.

2 — A venda e consumo de bebidas alcoólicas, fora das refeições, são interditas nos locais de trabalho.

3 — De acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2, as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

- a) Acidentes de trabalho;
- b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;
- c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa.

4 — A medição do grau de alcoolemia é feita por aparelhos de sopro, tendo em atenção os limites que sejam estabelecidos pela lei, para condutores de veículos automóveis.

CAPÍTULO XVII

Classificação das empresas

Cláusula 78.^a

Classificação das empresas por grupos

1 — As empresas são classificadas por grupos:

Grupo I:

Papéis INAPA, S. A.;

Grupo I-A:

Companhia do Papel do Prado, S. A.;
FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, L.^{da};
RENOVA — Fábrica do Papel do Almonda,
S. A.;
SERVISAN — Produtos de Higiene, S. A.;

Grupo II:

NISA — Indústria Transformadora de Celulose e Papel, S. A.;
UNOR — Embalagens, S. A.

2 — Na classificação constante do número anterior, na falta de melhor critério, seguiu-se, com algumas excepções casuísticas, o seguinte: as empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana foram classificadas nos grupos I, I-A ou II.

3 — 90 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será constituída uma comissão paritária com o fim de proceder à elaboração do estudo de um critério com vista à reclassificação das empresas por grupos salariais.

4 — O estudo previsto no número anterior será elaborado até à data da denúncia da presente convenção.

5 — Dentro do prazo previsto no n.º 3 cada uma das partes indicará dois elementos para integrarem a comissão prevista nesta cláusula.

6 — O estudo que vier a resultar dos trabalhos da referida comissão servirá de base ao futuro processo de revisão da convenção.

CAPÍTULO XVIII

Princípios gerais de aplicação desta convenção

Cláusula 79.^a

Classificação

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categorias e profissões previstas na cláusula 20.^a, no prazo de 90 dias a contar da data da publicação desta convenção.

2 — Em caso de dúvida devem ser consultados os delegados sindicais e os respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalências de categorias e profissões previstas nesta convenção, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

Cláusula transitória

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como guarda-livros serão reclassificados em chefes de secção.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como esteno-dactilógrafos em língua estrangeira serão reclassificados em secretários de direcção/administração.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como esteno-dactilógrafos em língua portuguesa serão reclassificados em primeiros-escriturários.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como operadores de máquinas de contabilidade de 1.^a serão reclassificados em primeiros-escriturários.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como operadores de máquinas de contabilidade de 2.^a serão reclassificados em segundos-escriturários.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como perfuradores-verificadores de 1.^a serão reclassificados em primeiros-escriturários.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como perfuradores-verificadores de 2.^a serão reclassificados em segundos-escriturários.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como operadores mecanográficos serão reclassificados em operadores de informática.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como programadores mecanográficos serão reclassificados em programadores de informática.

ANEXO

Definição de funções

A) Fabricação de papel e cartão

1 — Geral

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

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

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

Encarregado geral. — É o trabalhador que, trabalhando no horário geral, coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel. Esta categoria só pode existir nas empresas dos grupos I-A e II, quando as funções

do chefe de produção de fabricação sejam desempenhadas pela própria entidade patronal e sem prejuízo das situações já existentes.

2 — Formação de folha

Condutor de máquina de produção. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de mesa plana ou de forma redonda e pela refinação, quando esta for em contínuo à cabeça da máquina. Orienta técnica a disciplinarmente e equipa de ajudantes.

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

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

Os primeiro-ajudante e segundo-ajudante serão classificados em tipo A ou B, consoante a classificação dos respectivos condutores.

Ajudante de condutor de máquina de produção tipo C (estes ajudantes não se classificam em 1.^a ou 2.^a). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

3 — Preparação e refinação de matérias-primas

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável por todo o sector de desintegração, preparação de produtos químicos e refinação, tendo a seu cargo todo o pessoal deste sector, tanto no aspecto técnico como disciplinar; planeia todos os trabalhos do sector.

Encarregado de turno. — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, orientando todo o trabalho da secção no seu turno e podendo controlar o grau de refinação da massa.

Condutor de refinação de massa das empresas dos grupos I, I-A e II. — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

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

Preparador de matérias-primas. — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador; participa na arrumação das

matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size-press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

Notas

1 — Quando for também responsável pela condução do equipamento de desintegração, é classificado no grupo 6-A.

2 — Reclassificam-se como preparadores de matérias-primas, sem prejuízo da manutenção da sua classificação actual no grupo 6-A, os trabalhadores que receberam a categoria de ajudante de condutor de refinação de massa unicamente por força do disposto na parte final da definição de preparador de matérias-primas do ACT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 15 de Maio de 1976.

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

4 — Acabamentos

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige e coordena diversos trabalhos de acabamento e ou manipulação e orienta os trabalhadores quanto às fases e modos de execução desses trabalhos.

Encarregado de turno. — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, sendo também responsável pelas guias de remessa respeitantes à movimentação do papel no seu sector e orientando toda a secção durante o seu turno.

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

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

Trabalhador de serviços complementares (embalador, enfardador). — É o trabalhador que executa, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo executar as marcações necessárias nos produtos acabados e emitir as correspondentes guias de remessa.

Mestre de papel e cartão ou telas metálicas. — É o trabalhador que tem superintendência técnica e disciplinar sobre todos os trabalhadores da actividade respectiva, sendo responsável pela emissão de guias de remessa do papel pronto.

Manipulador. — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição os escolhedores, cortadores manuais de papel, enres-

madores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores, contadores de contagem automática, embaladores e seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadores de pranchas.

B) Revestimentos de papel

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e o seu planeamento.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de revestimentos feitos fora da máquina de formação de folha. Faz ligação com o laboratório, podendo haver comunidade trabalho/revestimentos/laboratório.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração do seu turno, revestimentos e preparação de matérias-primas. Vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Condutor de máquinas de revestimentos. — É o trabalhador responsável pela condução de uma máquina de revestir; orienta técnica e disciplinarmente um ou mais ajudantes.

Preparador de banhos para revestimentos. — É o trabalhador responsável pela preparação e controlo dos banhos destinados aos revestimentos.

Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de revestimentos, nomeadamente na enroladeira e na estufa de secagem, detecção de defeitos na produção e na elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registo de anomalias e substitui, eventualmente, o condutor, na falta deste.

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina de revestimentos, designadamente no desenrolamento, enrolamento, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante, na falta deste.

Ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m). — É o trabalhador que colabora com o condutor na condução da máquina. Executa o enfardamento de desperdício da própria máquina.

Nota. — Todas as categorias necessárias às operações para acabamentos serão as previstas no n.º 4 da alínea A) desta cláusula.

C) Fabricação de cartão canelado (CC)

Chefe de produção. — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planea-

mento, gestão de pessoal, matérias-primas e qualidade. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, assim como os serviços comerciais.

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

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

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

Chefe de turno. — É o trabalhador responsável por um ou mais sectores de produção que labore em turnos; controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto de trabalhadores.

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

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

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

Oficial impressor qualificado (cc). — É o trabalhador qualificado que, embora exercendo as funções de oficial impressor, supervisiona o trabalho da equipa da máquina e respectivos níveis de produção. Desempenha ainda outras tarefas relacionadas com as descritas.

Oficial impressor (CC). — É o trabalhador que, designadamente, conduz e regula máquinas impressoras pelo sistema flexográfico com ou sem escateladora, com ou sem máquina de fecho integrada e ou prensa de recortes rotativa ou plana. Afina as tintas, acerta as cores, monta os clichés e controla a qualidade directa do produto. Desempenha, ainda, outras tarefas relacionadas com as descritas.

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

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

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

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

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

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

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

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

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

É, ainda, responsável pelas seguintes máquinas:

Simplex face das máquinas de canelar de BV;
Encoladeira das máquinas de canelar de BV;
Vincadeira das máquinas de canelar de BV;
Vincadeira;
Máquina de pré-montagem por reflexão;
Parafinadora;
Dobradora-coladora;
Agrafadeira automática;
Escateladora-cortadora não impressora com mais de 1,50 m de largura;
Fotocopiadora em borracha;
Prensa de recortes sem impressão nem desmoldagem;
Prensa de desperdícios automática.

Ajudante. — É o trabalhador que ajuda e substitui os oficiais, podendo o ajudante de 1.ª conduzir a prensa de desperdícios, triturador de desperdícios e destroçador de placas de cartão. Este trabalhador desempenha ainda as funções de operador das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparador de colantes das máquinas de canelar e operadores das máquinas de atar, de cintar e de fazer balotes.

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

Trabalhador de serviços complementares (embalador, enfardador). — É o trabalhador que executa indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

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

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

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

Operadora feminina. — É a trabalhadora responsável pelas seguintes máquinas:

Escateladora não impressora até 1,50 m de largura;
Prensa de recortes sem desmoldagem;
Agrafadeira de prato,
Agrafadeira semiautomática;
Vincadeira até 1,50 m de largura;
Coladora semiautomática;
Cortadora de abas;
Agrafadeira de braço;
Máquina combinada de cortar divisórias e placas;
Máquina de encaixe de divisórias;
Máquina de cintagem automática de balotes.

Ajudante feminina. — É a trabalhadora que ajuda e substitui, eventualmente, as operadoras femininas, na falta destas. Esta trabalhadora desempenha ainda as funções de condução de máquinas de atar e cintar, embalagens, colagens manuais, desmoldagens, encaixe manual de divisórias e limpeza de carimbos.

Classificação de máquinas da indústria de cartão canelado:

Máquina de canelar:

(AV) alta velocidade — mais de 100 m/minuto;
(BV) baixa velocidade — até 100 m/minuto;

Escateladora-impressora:

(AV) alta velocidade — mais de 10 000 caixas/hora;
(BV) baixa velocidade — até 10 000 caixas/hora.

Escateladora não impressora:

(AV) alta velocidade — mais de 10 000 placas/hora;
(BV) baixa velocidade — até 10 000 placas/hora;

Máquina vincadeira:

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

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

Nota. — As trabalhadoras femininas de cartão canelado que à data da entrada em vigor desta convenção desempenhem, também, funções de arrumação e limpeza do escritório e das instalações podem continuar a desempenhá-las, ficando expressamente vedada a atribuição das referidas funções às trabalhadoras que nunca as desempenharam, bem como às que venham a ser admitidas no futuro para profissão que não seja a de servente de limpeza.

D) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos (sacos)

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

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

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

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

Desenhador de carimbos. — É o trabalhador que desenha carimbos e executa, nas suas disponibilidades, trabalhos similares.

Gravador e montador de carimbos. — É o trabalhador que grava e monta carimbos nas impressoras e trabalha com máquinas.

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

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

Embalador. — É o trabalhador que empacota, envolve com cintas e embala sacos de papel.

Operador. — É o trabalhador que retira todos os trabalhos das máquinas de fabricação de sacos e que conduz máquinas de coser.

Saqueiro. — É o trabalhador que procede à manipulação dos sacos para embalagem.

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

E) Armazéns

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

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

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

F) Construção civil

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

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

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

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

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

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

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

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

G) Desenho

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

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

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

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

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

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

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

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

H) Electricidade

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

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

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

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

Operador de central eléctrica ou termoeléctrica. — É o trabalhador, titular de carteira profissional de oficial electricista, que vigia e controla a produção, transformação e distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações

ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração.

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

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

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

I) Enfermagem

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

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

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

Nota. — Os auxiliares de enfermagem serão, automaticamente, reclassificados na categoria de enfermeiro sem curso de promoção logo que reúnam as condições exigidas pelo Decreto-Lei n.º 444/74, sendo extinta, na empresa, esta categoria.

J) Escritórios e actividades conexas

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

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

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não exista guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

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

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

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

Operador de informática. — É o trabalhador que comanda e controla um computador através de um painel de comandos e ou consola; controla a entrada e saída de ficheiros em *spool* em configuração com *spooling*, procede às operações sobre periféricos, requeridas pelo sistema, escalona a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rentabilidade do equipamento periférico e interpreta as mensagens de consola e procede de acordo com os manuais de exploração.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

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

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

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

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

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

L) Hotelaria

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

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

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres; distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; colocação nos balcões, mesas ou centros de convívio de todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou de centros de convívio, quer através de máquinas registadoras, quer através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Notas

1 — Os trabalhadores que actualmente estejam qualificados como ajudantes de cozinha serão reclassificados como cozinheiros de 3.ª ou como empregados de refeitório, consoante as funções que efectivamente desempenham.

2 — Os trabalhadores que actualmente estejam classificados como auxiliares de refeitório serão reclassificados como serventes de limpeza, se efectuarem operações de limpeza e outras funções para as quais não se exija especialização profissional, ou como empregados de refeitório, se exercerem as funções descritas para esta categoria.

M) Laboratório e controlo de qualidade

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

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

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

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

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

N) Metalurgia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que, no armazém, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

O) Serviços gerais

Adjunto. — É o trabalhador que tem as funções de coadjuvar o trabalhador da função a que respeite. Poderão ser criados cargos de adjunto sempre que as necessidades o exijam, ouvidas as organizações dos trabalhadores legalmente existentes na respectiva empresa e salvaguardando as categorias já existentes.

Encarregado de higiene e segurança. — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene da empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto no capítulo xvi e na cláusula 77.^a do CCT. As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras funções, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- a) Prevenção e segurança: estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio à sinistrados;
- b) Higiene industrial: verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; re-complemento de estojos de primeiros socorros e campanhas de esclarecimento.

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

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

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

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

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

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

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que inicia uma determinada actividade profissional.

P) Transportes

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela secção de movimentação e transportes e pela equipa de motoristas e seus ajudantes, competindo-lhe, nomeadamente, orientar técnica e disciplinarmente o pessoal da secção, zelar pelo bom estado do equipamento da mesma, tomando as medidas adequadas para que se encontre sempre em boas condições de funcionamento, fazer cumprir o plano de revisão das viaturas, coordenar a sua utilização e os seus consumos e elaborar os respectivos registos. Sem prejuízo da manutenção das situações existentes, só é obrigatória a sua existência em empresas que disponham de mais de 20 viaturas pesadas.

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

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

Q) Vapor

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

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

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

R) Vendas

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

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

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

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

Viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género

de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

ANEXO II

Grupos de categorias e profissões

Grupo 1

Chefe de laboratório.
Chefe de manutenção e conservação.
Chefe de produção.
Chefe de serviços administrativos.
Chefe de serviços técnicos (CC).

Grupo 2

A):

Analista de sistemas.
Chefe de departamento.
Chefe de fabricação.
Contabilista.
Encarregado geral.
Tesoureiro.

B):

Analista de 1.^a
Chefe de secção.
Chefe de turno.
Chefe de vendas.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Desenhador especializado.
Desenhador maquetista especializado.
Desenhador projectista.
Secretário de direcção ou administração.

Grupo 3

Desenhador de arte final (mais de seis anos).
Desenhador maquetista (mais de seis anos).
Desenhador técnico (mais de seis anos).
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Foguetiro-encarregado.
Instrumentista.
Oficial impressor qualificado (cc).
Oficial principal electricista.
Programador de informática.
Preparador de trabalho.
Prospector e promotor de vendas.
Trabalhador de qualificação especializado (metalúrgico).

Grupo 4

A):

Afinador de máquinas.
Analista de 2.^a
Caixa.
Chefe de carimbos.
Condutor de máquinas de produção tipo A.
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m),
Controlador de formato (CC) (AV).
Controlador de qualidade (metalúrgico).

Encarregado de higiene e segurança.
Encarregado de turno.
Enfermeiro.

Primeiro-escriturário.
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém (metalúrgico).
Foguetiro de 1.^a
Gravador-chefe de carimbos (cc).
Maquinista de 1.^a (sacos).
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de automóveis.
Montador de cunhos e cortantes (cc).
Motorista de pesados.
Oficial de 1.^a (cc).
Oficial electricista.
Oficial impressor (cc).
Operador de central eléctrica ou termoeléctrica.
Operador de informática.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

B):

Amostrista (cc).
Carpinteiro de 1.^a
Condutor de máquinas de produção tipo B.
Controlador de formatos (cc) (BV).
Desenhador de arte final (três a seis anos)
Desenhador de carimbos de 1.^a (sacos).
Desenhador maquetista (três a seis anos).
Desenhador técnico (três a seis anos).
Enfermeiro sem curso de promoção.
Gravador-montador de carimbos de 1.^a (sacos).
Controlador de qualidade de 1.^a (de papel).
Maquinista de 2.^a (sacos).
Oficial de 2.^a (cc).
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a
Preparador ou operador de 1.^a (de laboratório).
Vendedor (viajante ou praticista).

Grupo 5

Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A.
Apontador metalúrgico.
Auxiliar de enfermagem.
Caixeiro.
Cobrador.
Condutor de empilhador.
Condutor de máquinas de acabamento.
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
Condutor de refinação de massa (nas empresas dos grupos I, I-A e II).
Coordenador de serviços complementares.
Controlador de qualidade de papel de 2.^a
Cozinheiro de 1.^a

Desenhador de arte final (até 3 anos).
 Desenhador de carimbos de 2.^a (sacos).
 Desenhador maquetista (até três anos).
 Desenhador técnico (até três anos).
 Segundo-escriturário.
 Estucador.
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Ferramenteiro de 1.^a
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 2.^a
 Gravador-montador de carimbos de 1.^a (sacos).
 Limador-alisador de 1.^a
 Motorista de ligeiros.
 Operador de quadro.
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
 Preparador de banhos para revestimentos.
 Preparador ou operador de 2.^a de laboratório.
 Pré-oficial electricista (do 2.^a ano).
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Telefonista.
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Trolha.

Grupo 6

A):

Ajudante de 1.^a (cc).
 Ajudante de amostrista de 1.^a (cc).
 Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.
 Ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A.
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B.
 Ajudante de condutor de refinação de massa.
 Ajudante de motorista.
 Carpinteiro de 2.^a
 Condutor de máquinas de produção tipo C.
 Coordenador de cargas e descargas.
 Terceiro-escriturário.
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Limador-alisador de 2.^a
 Lubrificador de 1.^a
 Operador arquivista.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a
 Preparador de cola (sacos).
 Rectificador mecânico de 3.^a
 Serrador.
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador de 3.^a
 Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Turbineiro.

B):

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B.
 Ajudante de preparador de banhos para revestimento.
 Lubrificador de 2.^a
 Cozinheiro de 2.^a
 Dactilógrafo (2.^o ano).
 Entregador de ferramentas.
 Estagiário (2.^o ano).
 Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.
 Porteiros e guardas.
 Praticante metalúrgico (do 2.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
 Pré-oficial electricista (do 1.^o ano).
 Preparador de matérias-primas (*).

(*) Quando for também responsável pela condução do equipamento de desagregação é classificação no grupo 6-A.

Grupo 7

A):

Ajudante de amostrista de 2.^a (cc) (1.^o e 2.^o anos).
 Ajudante de 2.^a (cc).
 Ajudante de maquinista do 5.^o ano (sacos).
 Ajudante de electricista (2.^o ano).
 Ajudante de fiel de armazém.
 Ajudante de fogueiro (3.^o ano).
 Ajudante de preparador de matérias-primas.
 Auxiliar de laboratório.
 Contínuo.
 Cozinheiro de 3.^a
 Dactilógrafo (1.^o ano).
 Encarregado de pessoal feminino (cc).
 Encarregado de refeitório.
 Estagiário (1.^o ano).
 Gravador especializado de carimbos (cc).
 Praticante (construção civil) (2.^o ano).
 Praticante de metalúrgico (1.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
 Tirocinante de desenhador (1.^o ano).
 Trabalhadores de serviços complementares.

B):

Ajudante de condutor de máquinas de produção tipo C.
 Ajudante de fogueiro (1.^o e 2.^o anos).
 Auxiliar ou servente.
 Jardineiro.
 Servente (construção civil).
 Ajudante de maquinista do 4.^o ano (sacos).
 Ajudante de electricista (1.^o ano).
 Embalador (sacos).
 Empregado de refeitório.
 Estagiário de cozinheiro.
 Gravador de carimbos (cc).
 Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.
 Operador (sacos).
 Operador (cc).
 Praticante de construção civil (1.^o ano).
 Praticante de metalúrgico com 17 ou mais anos (de profissões que não admitem aprendizagem).
 Saqueiro (sacos).
 Servente de limpeza.

Grupo 8

Ajudante feminina (cc).
Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.
Aprendiz (papel e cartão) — 17 anos de idade.
Praticante metalúrgico com 16 anos de idade (de profissões que não admitem aprendizagem).

Grupo 9

Ajudante de maquinista do 3.º ano (sacos).
Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.
Aprendiz (papel e cartão) — 16 anos de idade.
Praticante de metalúrgico com 15 anos de idade (de profissões que não admitem aprendizagem).

Grupo 10

Ajudante de maquinista dos 1.º e 2.º anos (sacos).
Aprendiz dos 3.º e 4.º anos (sacos).
Aprendiz de metalúrgico com 15 anos de idade.
Aprendiz (papel e cartão) — 15 anos de idade.
Paquete (1.º e 2.º anos).
Aprendiz (cc).
Aprendiz de gravador de carimbos (cc).
Aprendiz (sacos) (1.º e 2.º anos).
Praticante metalúrgico com 14 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

ANEXO III

Tabelas de remunerações base (mínimos)

	I	I-A	II
1	144 000\$00	127 000\$00	120 000\$00
2-A	122 500\$00	108 100\$00	102 200\$00
2-B	110 000\$00	97 100\$00	91 700\$00
3	99 400\$00	87 700\$00	82 900\$00
4-A	90 100\$00	79 500\$00	75 200\$00
4-B	86 700\$00	76 500\$00	72 000\$00
5	83 500\$00	73 700\$00	69 100\$00
6-A	79 200\$00	69 900\$00	65 200\$00
6-B	76 100\$00	67 200\$00	62 500\$00
7-A	74 600\$00	65 800\$00	60 600\$00
7-B	71 800\$00	63 200\$00	57 600\$00
8	70 400\$00	62 100\$00	57 200\$00
9	54 900\$00	48 500\$00	44 700\$00
10	53 400\$00	47 100\$00	43 500\$00

1 — A remuneração base mínima do adjunto, quando existir, será intermédia entre a remuneração base mínima do trabalhador que coadjuva e a remuneração base mínima imediatamente inferior a essa e calcula-se pela seguinte fórmula, em que RBM substitui a expressão «remuneração base mínima»:

$$\text{RBM do adjunto} = \frac{\text{RBM do trabalhador coadjuvado} + \text{RBM imediatamente inferior a essa}}{2}$$

2 — Os caixas que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 5280\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 4010\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — Os manipuladores que na sua secção estejam incumbidos do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou às produções e consumos terão direito a um acréscimo de 1790\$ à sua retribuição mensal efectiva.

5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o acréscimo de 5 % sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

Lisboa, 30 de Setembro de 1995.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos e Afins;

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

José Luís Carapinha Reis.
José Ramos Francisco.

Entrado em 7 de Dezembro de 1995.

Depositado em 13 de Dezembro de 1995, a fl. 161 do livro n.º 7, com o n.º 407/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outra

O CCT para a indústria de conservas de peixe, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1994, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.ª

Vigência

3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1995.

Cláusula 57.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição de 260\$ por cada

dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 19.^a

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I	120 000\$00
II	112 200\$00
III	107 300\$00
IV	99 900\$00
V	85 100\$00
VI	78 300\$00
VII	73 800\$00
VIII	71 100\$00
IX	66 100\$00
X	59 300\$00
XI	59 000\$00
XII	46 300\$00
XIII	40 200\$00
XIV	39 900\$00

Porto, 15 de Novembro de 1995.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:
(Assinatura ilegível.)

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

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 4 de Dezembro de 1995. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras,

Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 21 de Novembro de 1995. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

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 Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 21 de Novembro de 1995. — Pelo Secretariado, *Álvaro António Branco*.

Entrado em 6 de Dezembro de 1995.

Depositado em 13 de Dezembro de 1995, a fl. 162 do livro n.º 7 com o n.º 409/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga — Alteração salarial e outras

O CCT entre a Associação Comercial de Braga e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1978, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9/80, 15/81, 23/82, 23/83, 23/84, 25/85, 23/86, 23/87, 23/88, 23/89, 22/90, 23/91, 22/92, 47/93 e 47/94.

Cláusula 2.ª

1 —

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1995.

3 —

4 —

Cláusula 44.ª

Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 1550\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de três diuturnidades.

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de serviço, chefe de contabilidade, técnico de contas, programador mecanográfico, analista informático e programador informático	100 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
II	Chefe de secção, guarda-livros, tesoureiro, operador informático, monitor informático, controlador/planificador informático	90 000\$00
III	Primeiro escriturário, caixa, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, correspondente em línguas estrangeiras e secretária.....	78 000\$00
IV	Segundo escriturário, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo, perfurador-verificador/operador de dados e recepcionista de 1.ª	72 000\$00
V	Terceiro escriturário, estagiário de operador mecanográfico e recepcionista de 2.ª	66 000\$00
VI	Telefonista	61 000\$00
VII	Cobrador	56 000\$00
VIII	Estagiário de perfurador/verificador e estagiário de máquinas de contabilidade	53 000\$00
IX	Estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	52 000\$00
X	Estagiário do 1.º ano e dactilógrafo do 1.º ano	52 000\$00
XI	Contínuo, porteiro, guarda e servente de limpeza	54 000\$00
XII	Paquete	39 000\$00

Fica ressalvada a possibilidade de aplicação da alínea c) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro. Abono para falhas — 2600\$.

Braga, 25 de Outubro de 1995.

Pela Associação Comercial de Braga:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 11 de Dezembro de 1995.

Depositado em 12 de Dezembro de 1995, a fl. 161, do livro J, com o n.º 406/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 —

3 —

4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 15 de Junho de 1995 e vigoram por 12 meses.

5 —

Cláusula 5.ª

Obrigações da STCP, S. A., e garantias dos trabalhadores

1 —

2 —

.....

26 — Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP, S. A., sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título.

27 —

28 —

Cláusula 41.ª

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 3 anos — 1390\$;

Mais de 5 anos — 3660\$;

Mais de 10 anos — 7320\$;

Mais de 15 anos — 10 980\$;

Mais de 20 anos — 14 640\$;

Mais de 25 anos — 18 300\$.

Cláusula 43.^a**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão mensalmente um abono para falhas no valor de 6040\$.

2 —

Cláusula 47.^a**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador a empresa concederá um subsídio mínimo de 102 360\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Porto, 24 de Julho de 1995.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

Vitorino Teixeira Coelho.

Manuel Martins Morais.

ANEXO N.º I**Tabela salarial**

Grupo	Remuneração
XIX	187 500\$00
XVIII	174 600\$00
XVII	159 400\$00
XVI	145 200\$00
XV	128 900\$00
XIV	113 700\$00
XIII	104 100\$00
XII	98 100\$00
XI	91 900\$00
X	87 800\$00
IX	85 200\$00
VIII	83 800\$00
VII	83 800\$00
VI	82 500\$00
V	79 700\$00
IV	78 700\$00
III	77 300\$00
II	76 400\$00
I	74 100\$00

Entrado em 31 de Outubro de 1995.

Depositado em 13 de Dezembro de 1995, à fl. 162 do livro n.º 7, com o n.º 408/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas (alteração salarial e outras) — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidões no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1995, o texto do ACT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim:

Na alínea b) do n.º 2 da acta final, onde se lê «Despesas com deslocações (cláusula 95.ª, n.º 10) — 19 500 000\$» deve ler-se «Indemnização por morte/acidente pessoal (cláusula 95.ª, n.º 10): — 19 500 000\$».

No n.º 6 da cláusula 129.ª, onde se lê «0,75 % no ano de 1977» deve ler-se «0,75 % no ano de 1997».

No n.º 8 da cláusula 129.ª, onde se lê «os familiares dos trabalhadores e dos pensionistas» deve ler-se

«os familiares dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas».

No nível 17 do anexo II — Tabela salarial, onde se lê «324 300\$» deve ler-se «324 800\$».

No anexo IV, onde se lê «Funções específicas ou de enquadramento» deve ler-se «Funções específicas, técnicas e ou de enquadramento».

Na parte final do ACT, onde se lê «Pela FENACAM [...] Agrícola Mútuo» deve ler-se «Pela FENACAM [...] Agrícola Mútuo, constantes da lista anexa».

Na «Lista das caixas de crédito agrícola mútuo subscritoras do ACTV», onde se lê «Castro Daire, Chaves» deve ler-se «Castro Daire. Celorico da Beira. Chaves».

A E entre a Rodoviária da Beira Litoral, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins — Rectificação

Por haver sido publicado com inexactidão no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1995, o texto do AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim:

No anexo — Tabela salarial, onde se lê «Grupo V-A» deve ler-se «Grupo IV-A».