

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 21

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 1000\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 21	P. 745-856	8-JUNHO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	--------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

Pág.

- Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 747

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e das alterações do CCT entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ..... 748
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Agricultura ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ..... 748
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros ..... 748
- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e outro e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro ..... 749
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra ..... 749
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 749
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. dos Industriais de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra ..... 750

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros ..... 750
- CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e pessoal fabril) ..... 765

— CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa da Assoc. de Suinicultores e outro e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial .....	781
— CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras .....	782
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras .....	783
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras (armazéns) — Alteração salarial e outras .....	784
— CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o SITEsc — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial .....	786
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	786
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra .....	813
— ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outra .....	838
— ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Centro — Alteração salarial e outras .....	839
— AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros .....	840



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A., com sede na Avenida da Liberdade, 242, Lisboa, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas no lugar da sede, no sector de operação da direcção de organização e informática.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para o sector dos seguros celebrado entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores, o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, e subseqüentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido no facto de se verificar um progressivo incremento no conjunto de tarefas globais do sector, justificado pelo aumento da actividade de produção associada ao sistema de informações e, ainda, na necessidade de assegurar a prestação de serviços aos domínios de forma regular.

Assim, e considerando:

- 1) Que a Comissão de Trabalhadores deu o seu acordo por escrito;
- 2) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 3) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações sitas no lugar da sede, no sector de operação da direcção de organização e informática.

Ministérios das Finanças e do Trabalho e da Solidariedade, 7 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado do Tesouro e das Finanças, *Fernando Teixeira dos Santos*. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e das alterações do CCT entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado pela referida associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, convenções publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20 e 18, de 29 e 15 de Maio de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as convenções colectivas de trabalho extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, com excepção das filiadas na Associação de Agricultores ao Sul do Tejo, que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nos sindicatos outorgantes.

### **Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Agricultura ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção colectiva de trabalho extensiva, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

A portaria de extensão a emitir não será aplicável às relações de trabalho referidas no aviso para portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e do CCT entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998.

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º Do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção colectiva extensiva, na área da sua aplicação:

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

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e outro e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE da alteração do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, nesta data publicada.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1980;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções referidas na alínea anterior não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual

emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1998, e 21, de 8 de Junho de 1998.

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

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

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 20, de 29 de Maio de 1998.

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

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

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. dos Industriais de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica

abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) São exceptcionadas da extensão referida nas alíneas anteriores as relações de trabalho entre as entidades patronais que no distrito de Leiria prossigam a actividade regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT celebrado entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, não filiados em sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes das convenções objecto do presente aviso.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e cooperativas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO II

#### Da admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### Categorias profissionais

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contando-se na antiguidade do trabalhador, e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem e estágio

1 — O tempo máximo de aprendizagem será de dois anos e terá por limite os 18 anos de idade.

2 — O tempo máximo de estágio será de dois anos (categoria de estagiário e praticante).

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1 — As promoções dos trabalhadores na sua carreira profissional deverão obedecer às seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2 — A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Informações oficiais

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas dos quadros de pessoal e balanço social, nos termos a lei.

### CAPÍTULO III

#### Dos deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;
- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam observadas as prescrições legais determinadas, e deles haja sido dado conhecimento prévio aos outorgantes;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) 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;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que lhes seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes ou outros devidamente credenciados;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos membros das comissões paritárias e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;

- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Prestar ao IDICT — Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho e aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos nos termos da lei;
- g) Dar cumprimento ao estipulado na lei sindical quanto à divulgação de quaisquer informações requeridas pelos sindicatos;
- h) As empresas descontarão e remeterão ao sindicato respectivo as quotizações sindicais dos trabalhadores ao seu serviço que para tal tenham dado acordo ao seu desconto nas suas remunerações, pelo processo administrativo que lhes for mais conveniente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionando com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir custos.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade, ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que global ou especificamente forem directamente impostas pela transferência, devendo este último informar previamente a entidade patronal da previsão das despesas a efectuar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

3 — Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, comunicadas ao IDICT, e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas do horário de trabalho.

4 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixo;  
Por turnos;  
Especial.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1 — No regime de horário fixo, a duração do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, com o máximo diário de oito horas, de segunda-feira a sábado.

2 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição, com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máxima de duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas.

3 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada, com prejuízo dos limites indicados, de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa, e respeitando um máximo de quarenta horas semanais.



#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Horário especial**

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de quarenta e cinco horas.

3 — Os períodos de trabalho normal diário não poderão ser superiores a nove horas nem inferiores a sete horas.

4 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição, com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máxima de duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas.

5 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho, normal neste tipo de horário, é de doze horas.

6 — Com prejuízo do disposto no n.º 3 e por acordo directo entre o trabalhador e o empregador, poderão as semanas de trabalho ser reduzidas em dias ou meios dias de trabalho, ou ainda nos mesmos termos ser aumentados os seus períodos de férias.

7 — A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior não pode prejudicar o direito aos abonos de subsídios de refeição.

8 — Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

9 — Ao estabelecerem-se os períodos de trabalho dentro do intervalo de 18 semanas, dever-se-á ter em consideração as implicações que tal variação pode ter na utilização dos meios habituais de transporte, por parte dos trabalhadores.

10 — Se comprovadamente se verificar acréscimo de despesa com este fundamento, a entidade patronal deverá, individual e previamente, acordar com o trabalhador o pagamento decorrente das despesas da modificação do horário.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e descanso complementar**

1 — O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 — Para efeito de estabelecimento de dias de descanso semanal não coincidentes com o domingo, deverão as empresas estar dispensadas de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana.

3 — O dia ou meio dia de descanso complementar deverá, sempre que possível, ser consecutivo ao dia de descanso semanal.

4 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a uma compensação, em dinheiro, no valor de 50 % do valor das horas normais trabalhadas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

Os trabalhadores que prestem serviço sob o regime de turnos que cumulativamente sejam:

- a) Regime de turnos rotativos (em laboração contínua ou descontínua) e tenham
- b) Um número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado, têm direito aos seguintes subsídios de turnos:

Regime de três ou mais turnos rotativos — 13 % do vencimento base;

Regime de dois turnos rotativos — 11 % do vencimento base.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Frequência escolar**

No sentido de melhorar o seu nível de conhecimentos e aptidões profissionais, os trabalhadores gozam dos direitos e garantias que lhes advêm do estatuto do trabalhador-estudante.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Da retribuição mínima do trabalho**

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na empresa, à diuturnidade de 2600\$ até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos das contagens dos períodos do n.º 1, não são levados em consideração os tempos de permanência nas categorias profissionais de praticante e aprendiz.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes, até às 24 horas;
- c) 100 % a partir das 0 horas.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e nos feriados será pago com o acréscimo de 150 %.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho em dia feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado num período de 30 dias.

6 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

9 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado, com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Tempo e modo de cumprimento**

A retribuição correspondente aos dias de trabalho prestado será paga mensalmente até ao último dia do mês a que disser respeito, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito, para além do período normal de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Documentos a entregar**

A entidade patronal é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma legível, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou de feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio equivalente a um mês de retribuição.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado.

3 — Nos casos de baixa por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador como subsídio de Natal um valor que resulte da parte proporcional ao serviço efectivamente prestado, acrescido de 30 % do valor que corresponde ao tempo de baixa por acidente. O trabalhador só terá direito a estes 30 % se a entidade seguradora não pagar o subsídio por inteiro.

4 — O disposto nos números anteriores é também aplicado aos trabalhadores com contrato a termo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Refeições em deslocação**

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 1000\$.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço, abrangendo os períodos das 12 às 14 e das 19 às 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de 210\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de 325\$.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## CAPÍTULO V

### **Da suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, é também considerado como obrigatório o feriado municipal da localidade, ou, quando este não existir, o feriado distrital ou ainda qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

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

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

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

5 — O direito a férias dos trabalhadores sob regime de contrato a termo rege-se pelas determinações da legislação específica.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deverá ser pago no início das mesmas.

3 — A redução do período de férias nos termos legalmente admitidos não implica redução correspondente no subsídio de férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, que poderão, por parecer favorável, determinar a fixação das mesmas fora daquele período.

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

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

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto imediatamente informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo nos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Tipos de falta**

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrapos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- g) Até três dias consecutivos ou interpolados por altura de parto da esposa;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova de faltas**

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

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

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

4 — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d), para além dos créditos legalmente previstos, do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>;
- b) As dadas por motivo de doença;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea h) da cláusula 36.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para efeito do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis no ano de admissão.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior

desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da entidade patronal.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 30 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

### CAPÍTULO VI

#### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal previsto no Decreto-Lei n.º 64-A/89.

### CAPÍTULO VII

#### Das condições particulares de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

§ único. Deverão ser observados os preceitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e a sua regulamentação do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e da Lei n.º 17/95, de 9 de Junho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Em tudo o restante aplica-se o preceituado na lei do contrato de trabalho e no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, conjugado com as determinações específicas da legislação inerente à segurança, higiene e saúde no trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, incluindo no acto de admissão, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, a expensas da entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cantinas, refeitórios e vestiários**

1 — As entidades patronais terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As entidades patronais deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, deverão manter as instalações com serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, adequadas ao seu nível de remuneração.

4 — Todas as entidades patronais devem possuir, nas instalações, vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armários individuais, limpos e arejados.

## **CAPÍTULO IX**

### **Das sanções disciplinares**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Sanções**

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

- c) Suspensão do trabalho e do vencimento até 12 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

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

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula não poderá ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4 — A aplicação da sanção de suspensão prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula terá de ser obrigatoriamente precedida pela elaboração de processo disciplinar escrito, nos termos legalmente previstos para a cessação do contrato de trabalho com justa causa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização por que o trabalhador opte em alternativa à reintegração, como consequência do despedimento ilícito, será igual ao dobro da prevista na cláusula 36.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## **CAPÍTULO X**

### **Actividade sindical**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical**

A actividade sindical no interior das empresas reger-se-á pelo disposto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, na sua redacção actualmente em vigor.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — O delegado sindical constitui, nos termos da lei, o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes e os trabalhadores por eles abrangidos, podendo afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos da laboração normal da empresa.

2 — A entidade patronal proporcionará aos delegados sindicais, nos termos da lei, as condições necessárias ao exercício das suas funções.

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode

ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Cada membro da direcção do sindicato dispõe de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

6 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + \frac{n+500}{200}$ , representando o  $n$  o número de trabalhadores.

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

8 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

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

3.1 — Com ressalva do disposto na última parte do artigo anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período

máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3.2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Despedimento de dirigentes ou delegados sindicais

1 — A entidade patronal que, sem justa causa, despedir um trabalhador que exerce as funções de dirigente ou delegado sindical, ou que os haja exercido há menos de cinco anos, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista no n.º 2 da cláusula 12.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

2 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50% do número total de membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros de cada parte.

4 — A sede da comissão é da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias,

devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, alínea e), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, salvaguardam-se os direitos adquiridos, resultantes da aplicação da cláusula 46.<sup>a</sup> do CCT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, até à data da entrada em vigor daquele diploma local.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da homologação do presente CCT.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

Os trabalhadores enquadrados anteriormente como «apoio e manutenção» deverão ser reclassificados levando em consideração a permanência anteriormente exigida para a sua evolução da categoria profissional.

### ANEXO I

#### CCT para a indústria de lacticínios

##### Categorias profissionais

**Encarregado.** — Controla a produção de uma empresa ou de um ou vários núcleos de fabrico de produtos, ou ainda de outro qualquer sector inter-relacionado com a produção de uma empresa e coordena as tarefas dos trabalhadores que exercem diversas funções nos núcleos ou sectores que lhe estão adstritos; dá execução aos programas de produção de acordo com as instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; avalia as necessidades de material e efectua as requisições necessárias; supervisa e distribui os trabalhos nas diversas fases de fabrico e controla o grau de perfeição dos mesmos; comunica e ou soluciona anomalias detectadas e providência para a sua correcção, quando for caso disso. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal.

**Chefe de secção.** — Supervisiona a produção de um núcleo de uma empresa controlando e coordenando a actividade dos seus trabalhadores, a fim de serem obtidos os produtos finais ou intermédios que foram programados, providencia para a satisfação das necessidades de materiais ou matérias-primas, consoante o sector que supervisiona, efectuando as respectivas requisições, controla as suas existências e movimentação. Distribui a mão-de-obra disponível e informa sobre carência e ou sobre a possibilidade de concessão de dispensa de

pessoal. Controla a qualidade e quantidade dos produtos produzidos e elabora os respectivos mapas, colabora e controla o programa de limpeza e desinfectação do equipamento.

**Operador especializado.** — Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, sendo-lhe para tal exigidos conhecimentos técnicos, necessários à consecução das tarefas operativas e ou obtenção da qualidade e ou quantidade dos resultados obtidos; pode efectuar os registos e preenchimento de formulários de controlo inerentes à sua actividade, e eventualmente colabora e ou efectua a limpeza e desinfectação da instalação e equipamento onde opera.

##### Grupo profissional

**Assistente.** — Executa as diferentes tarefas, no âmbito da sua profissionalização, necessárias à sequência e ou controlo da produção em qualquer das suas fases, abrangendo as correspondentes às áreas de programação, aprovisionamento, controlo técnico, manutenção, transportes, comercialização ou logística. Na execução das diversas tarefas pode utilizar máquinas, aparelhos ou sistemas possuidores de tecnologias específicas, que poderão influenciar a sua classificação, segundo as exigências requeridas. Eventualmente poderá coordenar a actividade de outros trabalhadores da sua especificação profissional. Inclui as seguintes categorias profissionais:

**Afinador de máquinas.** — Afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, podendo proceder à montagem das mesmas;

**Analista.** — Executa serviços de análise;

**Analista auxiliar.** — Executa as análises mais simples ou auxilia o analista;

**Bate-chapas.** — Procede à execução, reparação, montagem de peças em chapa fina que enforma e desempena por martelagem;

**Carpinteiro.** — Trabalha a madeira e executa e assenta quaisquer obras com a mesma;

**Canalizador.** — Corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações;

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação.** — Conduz máquinas e ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos;

**Controlador de qualidade.** — Verifica se o trabalho em execução e ou executado, está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas. Detecta e assinala eventuais defeitos de execução e acabamentos, podendo elaborar relatórios;

**Empregado de refeitório.** — Serve refeições, executa trabalhos de limpeza e tratamento das loiças e equipamentos.

**Operador.** — Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, regula e ou movimenta matérias, produtos ou materiais que são adstritos ou incorporados na instalação e desinfectação a que está afecto; colabora e ou efectua a limpeza e desinfectação da respectiva instalação e equipamento onde opera, podendo eventualmente efectuar os registos e preenchimento de formulários e controlo inerentes à sua actividade.



*Ajudante/auxiliar.* — Coopera em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outras existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas. Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização dos produtos.

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

*Aprendiz.* — Secunda, auxilia e facilita na óptica de aquisição de conhecimentos a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar pequenos trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões e debaixo de efectiva supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

*Fiel de armazém.* — Controla a existência das mercadorias e materiais no armazém, a sua entrada e saída.

*Fogoeiro.* — Alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, procede à limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem do controlo de segurança. De um modo geral, cumpre e faz cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Lubrificador.* — Procede à lubrificação de veículos automóveis e máquinas, podendo ainda efectuar lavagens.

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

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* — Conserva, repara instalações da especialidade e a sua aparelhagem de controlo.

*Motorista.* — Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros, zela, sem execução, pela sua boa conservação e limpeza; também pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

*Oficial electricista.* — Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica, segundo especificações técnicas.

*Pedreiro/trolha.* — Executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de telha, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares e complementares; pode executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

*Pintor de máquinas, veículos ou móveis.* — Prepara as superfícies dos objectos, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e da tinta, procedendo aos respectivos acabamentos.

*Preparador/conferente de amostras.* — Utiliza sistema informático para preparar e codificar amostras de leite, regista os resultados de leitura e elabora relatórios.

*Repositor/promotor.* — Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Serralheiro mecânico.* — Monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

*Torneiro mecânico.* — Opera o torno mecânico, executa todos os trabalhos de torneamento de peças através de desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

*Vulgarizador.* — Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

As categorias abaixo indicadas para enquadramento são equiparadas a ajudantes/auxiliares.

*Pré-oficial electricista.* — Coadjuva os oficiais, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante de fogoeiro.* — Sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível para os recipientes do carregamento e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados.

*Ajudante de motorista.* — Acompanha o motorista, auxilia-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

*Lavador.* — Lava o interior e o exterior das viaturas e assiste a pneus e câmaras de ar.

*Porteiro/guarda.* — Atende os visitantes e indica os serviços onde se devem dirigir; controla as entradas e saídas de pessoas, mercadorias e veículos; vigia edifícios e instalações.

## ANEXO II

### Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categoria profissional	Grau	Vencimentos
1	Encarregado .....	I	115 000\$00
2	Encarregado .....	II	99 100\$00
3	Chefe de secção .....	I	97 500\$00
4	Operador especializado .....	I	89 500\$00

Níveis	Categoria profissional	Grau	Vencimentos
5	Assistente .....	I	84 500\$00
6	Chefe de secção .....	II	79 200\$00
7	Operador especializado .....	II	77 100\$00
8	Assistente .....	II	76 100\$00
	Operador de laboração .....	I	
9	Assistente .....	III	74 500\$00
	Operador de laboração .....	II	
10	Ajudante/auxiliar .....	I	72 000\$00
11	Operador de laboração .....	III	67 500\$00

Níveis	Categoria profissional	Grau	Vencimentos
12	Ajudante/auxiliar .....	II	63 500\$00
13	Ajudante/auxiliar .....	III	60 500\$00
14	Estagiário/praticante .....	I	60 000\$00
15	Estagiário praticante .....	II	58 900\$00
16	Aprendiz .....	I	45 000\$00
17	Aprendiz .....	II	44 600\$00

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

### ANEXO III

#### Equivalências

Grupo	Categoria profissional	Grau	Categoria anterior
Chefias .....	Encarregado .....	I	Encarregado geral. Técnico de fabrico (pequenas empresas).
		II	Ajudante de encarregado geral. Ajudante técnico de fabrico.
	Chefe de secção .....	I	Encarregado metalúrgico. Encarregado electricista. Encarregado de fogueiro. Encarregado vulgarizador. Ajudante-chefe de laboratório.
		II	Encarregado de armazém. Encarregado de secção. Encarregado de construção civil.
Assistentes .....	Assistente/analista .....	I	Analista de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/afinador de máquinas .....		Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/bate-chapas .....		Bate-chapas de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/canalizador .....		Canalizador de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/mec. de automóveis .....		Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/mec. r. ar c. v. aquec. ....		Mec. refr. ar c. v. aquec. de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/oficial electric. ....		Oficial electricista com mais de três anos.
	Assistente/pintor m. v. móveis .....		Pintor de máq. e veículos móveis de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/serralheiro mec. ....		Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/torneiro mec. ....		Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/vulgarizador .....		Vulgarizador de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/fogueiro .....		Fogueiro de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/motorista de pesados .....		Motorista de pesados.
	Assistente/analista .....	II	Analista de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/afinador de máq. ....		Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/canalizador .....		Canalizador de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/fogueiro .....		Fogueiro de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/mec. de automóveis .....		Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/mec. r. ar c. v. aquec. ....		Mec. refrig. ar cond. vent. aquec. de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/oficial electric. ....		Oficial electricista até três anos.
	Assistente/pintor m. v. móveis .....		Pintor máq. e veículos móveis de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/serralheiro mec. ....		Serralheiro mec. de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/torneiro mec. ....		Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
	Assistente/motorista de ligeiros .....		Motorista de ligeiros.
	Assistente/fiel de armazém .....		Fiel de armazém.

Grupo	Categoria profissional	Grau	Categoria anterior
Assistentes .....	Assistente/controlador de qualidade .....	II	Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/analista auxiliar .....	III	Analista auxiliar.
	Assistente/carpinteiro .....		Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/cond. máq. apar. elev. ....		Condutor de máq. e aparelhos de elevação.
	Assistente/ent. ferr. mat. prod. ....		Entregador ferr. materiais e produtos.
	Assistente/pedreiro .....		Pedreiro de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/pintor .....		Pintor de 1. <sup>a</sup>
	Assistente/prep. conf. amostras .....		Preparador/conferente de amostras.
	Assistente/controlador de qualidade .....		Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup>
Operadores .....	Assistente/repositor/promotor .....		Repositor/promotor.
	Assistente/vulgarizador .....		Vulgarizador de 2. <sup>a</sup>
	Operador especializado .....	I	Operador de computador fabril.
	Operário especializado .....	II	Operário especializado.
	Operário de laboração .....	I	Operário de laboração de 1. <sup>a</sup>
	Operário de laboração .....	II	Operário de laboração de 2. <sup>a</sup>
Ajudante/auxiliar .....			Auxiliar de laboração de 1. <sup>a</sup>
	Operário de laboração .....	III	Auxiliar de laboração de 2. <sup>a</sup>
	Ajudante/auxiliar de motorista .....	I	Ajudante de motorista.
	Ajudante/auxiliar de fogueiro .....		Ajudante de fogueiro.
	Ajudante/auxiliar pré-oficial electricista .....		Pré-oficial electricista do 2.º ano.
	Ajudante/auxiliar de lubrificador .....		Lubrificador.
	Ajudante/auxiliar colhedor de amostras .....		Colhedor de amostras.
Ajudante/auxiliar .....	Ajudante/auxiliar op. de laboratório .....		Operário de laboratório.
	Ajudante/auxiliar de armazém .....	II	Auxiliar de armazém.
	Ajudante/auxiliar lavador .....		Lavador.
	Ajudante/auxiliar pré-oficial de electricista .....	III	Pré-oficial electricista do 1.º ano.
	Ajudante/auxiliar porteiro-guarda .....		Porteiro-guarda.
	Ajudante/auxiliar electricista .....		Ajudante electricista do 2.º ano.
Estagiários .....	Ajudante/auxiliar empregado de refeitório .....		Empregado de refeitório.
	Ajudante/auxiliar op. não diferenciado .....		Operário não diferenciado.
Estagiários .....	Estag./pratic. I .....		Estagiário de lacticínios.
	Estag./pratic. II .....		Praticante metalúrgico do 2.º ano.
Estagiários .....	Estag./pratic. I .....		Ajudante electricista do 1.º ano.
	Estag./pratic. II .....		Praticante metalúrgico do 1.º ano.
Aprendizes .....	Aprendiz .....		Aprendiz.

Porto, 5 de Maio de 1998.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Nunes.*  
*Afonso Henrique Saraiva Martins.*

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro, Minho e Trás-os-Montes:

*Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.*

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*Maximino de Sousa Oliveira.*

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite de Portalegre, C. R. L.:

*Maximino de Sousa Oliveira.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

Lisboa, 20 de Maio de 1998. — Pela Direcção 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 Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Lisboa, 13 de Março de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
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 Indústria Mineira.

Lisboa, 23 de Março de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 12 de Março de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 21 de Maio de 1998.

Depositado em 25 de Maio de 1998, a fl. 127 do livro n.º 8, com o n.º 140/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extrativa, Energia e Química (apoio e pessoal fabril).**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e alteração do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

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

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

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Condições gerais e admissão**

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

2 — No preenchimento das vagas no quadro da empresa a entidade patronal deve dar preferência, em

igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

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

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

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

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

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

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

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

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

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que solicite para o seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este contrato, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

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

2 — Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro

da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Substituição

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Os operadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de 1.<sup>a</sup> ao fim de dois anos.

2 — Os operadores de 1.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de máquinas de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos.

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

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

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;  
Antiguidade.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Retribuições

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções inerentes a outras categorias

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 13.º mês para os trabalhadores militares

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

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

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

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

número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tolerância da entrada ao serviço

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

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

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

4 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar

com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

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

### **CAPÍTULO V**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

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

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



3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 15 dias úteis.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período de férias

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retri-

buição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores no montante de 700\$ sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.<sup>a</sup>, e sempre que o recebem em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido

em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração

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

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Remuneração

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entende-se por assistência inadiável o que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter

regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

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

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

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

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas c), desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro, e l) do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup> e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea d) do mesmo número, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na cláusula 74.<sup>a</sup>

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal,

podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer no trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

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

### **CAPÍTULO VII**

#### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, recibo esse onde constará, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, categoria profissional, período a que se refere a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional;
- f) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite, relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa nos seus aspectos profissionais;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne a higiene, comodidade e segurança;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei deste contrato colectivo de trabalho;

- i) Segurar todos os trabalhadores, durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente, nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade e audiência do Sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> deste contrato, transferir o trabalhador para o local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

- i) A prática do *lock-out*;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

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

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Transferência do local de trabalho**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho — Princípio geral**

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transferências individuais**

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

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

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

### **CAPÍTULO IX**

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Protecção da maternidade e paternidade**

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico ou trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas e altas ou baixas temperaturas ou posições incómodas e transportes inadequados, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 dias ser utilizados antes ou depois do parto;
- c) Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- d) Dois períodos de uma hora por dia, para alimentação dos filhos, cujo total de duas horas será usufruído com a entrada ao trabalho com o atraso devido em relação ao horário normal, durante oito meses após o parto;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) No caso de aborto ou parto de nado-morto, a licença referida na alínea a) fica reduzida a 30 dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

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

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

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

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

5 — O disposto nos números anteriores entenda-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no Estatuto do Trabalhador-Estudante.

### **CAPÍTULO X**

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para

tanto, sempre que possível, conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

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

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

### **CAPÍTULO XI**

#### **Segurança social e acidentes de trabalho**

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de doença**

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Restrições ao complemento do subsídio de doença**

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.<sup>a</sup> durante os 12 meses subsequentes.

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho**

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

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a enti-

dade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

## **CAPÍTULO XII**

### **Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho**

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

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

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

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Comissão de higiene e segurança**

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Atribuições**

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

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

- l) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Reuniões

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Formação

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

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

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

### CAPÍTULO XIII

#### Regime disciplinar

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, devendo, no entanto, ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data da suspensão ou envio da nota de culpa ao trabalhador, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador e a seu pedido por escrito, for necessária a sua prorrogação, por um prazo máximo de 10 dias.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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



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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

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

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

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária, regulamentos internos

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

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

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

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

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

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Quotização

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

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

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

### CAPÍTULO XVI

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### **Declaração de maior favorabilidade do contrato**

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

## CAPÍTULO XVII

### **Exercício do direito sindical**

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

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

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

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

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

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Direito de reunião**

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

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Instalação das comissões sindicais**

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

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

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Direito dos dirigentes e delegados sindicais**

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

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências, para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

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

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Constituição das comissões sindicais**

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

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

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;

- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

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

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentadas à parte contrária com a antecedência

mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecida por ambas as partes.

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

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

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### Nível I

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

###### Nível II

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

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

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

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

Assegura a manutenção preventiva do equipamento.

### Nível III

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

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

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

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

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

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

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

### Nível IV

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

*Operador de máquinas de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.<sup>a</sup> no exercício

das suas funções, ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.<sup>a</sup>

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

*Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>, executando as tarefas menos especializadas.

*Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.<sup>a</sup>, executando as tarefas menos especializadas.

### Nível V

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

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

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

### Nível VI

*Operador de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do operador de 1.<sup>a</sup>, executando as tarefas menos especializadas.

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

## ANEXO II

### Remunerações mínimas mensais

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

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
IV	Operador de empilhador ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> .....	77 500\$00
V	Empregado de armazém ..... Operador de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório .....	75 800\$00
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> ..... Servente de limpeza .....	71 000\$00

### ANEXO III

#### Reclassificação e equivalências

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

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

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

Lisboa, 22 de Abril de 1998.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 12 de Maio de 1998. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Maio de 1998.

Depositado em 25 de Maio de 1998, a fl. 127 do livro n.º 8, com o n.º 141/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa da Assoc. de Suinicultores e outro e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial.

A presente revisão do CCT para a suinicultura, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, com última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1997, dá nova redacção às seguintes matérias:

#### Cláusula preliminar

A tabela salarial acordada produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1998.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado .....	86 400\$00
II	Afilhador ..... Criador ..... Tratador de gado .....	79 300\$00
III	Auxiliar ..... Apontador .....	61 700\$00
IV	Ajuda .....	58 900\$00

Lisboa, 22 de Abril de 1998.

Pela FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores:

(Assinatura ilegível.)

Pela ALIS — Associação Livre de Suinicultores:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores representa a APS — Associação Portuguesa de Suinicultores na assinatura do texto final da revisão do contrato colectivo de trabalho.

Lisboa, 25 de Maio de 1998. — (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.

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

Lisboa, 4 de Maio de 1998. — Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 21 de Maio de 1998.

Depositado em 27 de Maio de 1998, a fl. 128 do livro n.º 8, com o n.º 146/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se, em todo o território português, às empresas proprietárias de publicações periódicas não diárias de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 5660\$ cada uma.

3 — *(Mantém a redacção anterior.)*

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 645\$, contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2, 3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## ANEXO I

### Base I

#### Artigo 1.º

##### Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — A entidade patronal, sempre que possível, procurará conceber a actividade do trabalhador cujo trabalho diário seja predominantemente desenvolvido com visor, por forma que possam existir pausas ou mudanças de actividade que reduzam a pressão do trabalho com visor, as quais serão definidas pontualmente.

4 — Na acepção da Directiva n.º 89/391/CEE, entende-se por:

- «Visor» um ecrã alfanumérico ou gráfico, seja qual for o processo de representação visual utilizado;
- «Posto de trabalho» o conjunto constituído por um equipamento dotado de visor, eventualmente munido de um teclado ou de um dispositivo de introdução de dados e ou de um *software* que assegure a *interface* homem/máquina, por acessórios opcionais, por equipamento anexo, incluindo a unidade de *disquettes*, por um telefone, por um *modem*, por uma impressora, por um suporte para documentos, por uma cadeira e por uma mesa ou superfície de trabalho, bem como o ambiente de trabalho imediato;
- «Trabalhador» qualquer trabalhador, na acepção da alínea *a)* do artigo 3.º da Directiva n.º 89/391/CEE, que utilize habitualmente e durante um período significativo do seu trabalho normal um equipamento dotado de visor.

## ANEXO V

### Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0 .....	111 950\$00	101 900\$00
1 .....	101 450\$00	90 400\$00
2 .....	93 900\$00	85 250\$00
3 .....	90 500\$00	81 550\$00
4 .....	87 750\$00	78 250\$00
5 .....	82 900\$00	74 850\$00
6 .....	78 150\$00	70 000\$00
7 .....	70 950\$00	64 250\$00
8 .....	66 100\$00	59 600\$00
9 .....	62 700\$00	56 200\$00
10 .....	59 600\$00	54 150\$00

Grupos	Tabela A	Tabela B
11 .....	55 200\$00	49 100\$00
12 .....	51 150\$00	45 800\$00
13 .....	48 000\$00	42 950\$00

*Nota.* — Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional, quando as remunerações previstas nestas tabelas forem inferiores.

1, 2 e 3 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Lisboa, 16 de Março de 1998.

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Ramos Francisco.*  
(*Assinatura ilegível.*)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins;  
SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 13 de Março de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 6 de Março de 1998. — Pelo Secretário: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 20 de Maio de 1998.

Depositado em 26 de Maio de 1998, a fl. 128 do livro n.º 8, com o n.º 145/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO V

### Retribuição

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 400\$ por cada dia de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4110\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Produção de efeitos

1 — As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup>, terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III produzirão efeitos desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

## ANEXO III

### Remunerações mínimas

Grupo	Tabela I	Tabela II
I .....	135 700\$00	175 900\$00
II .....	128 200\$00	157 800\$00
III .....	108 800\$00	140 300\$00
IV .....	100 400\$00	133 300\$00
V .....	95 100\$00	124 500\$00
VI .....	90 800\$00	116 300\$00
VII .....	80 400\$00	107 300\$00
VIII .....	74 400\$00	100 100\$00
IX .....	67 700\$00	91 500\$00
X .....	62 800\$00	84 500\$00
XI .....	60 500\$00	62 300\$00
XII .....	46 900\$00	58 200\$00

*Nota.* — A tabela I aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos

Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e a tabela II às empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores do Vinho do Porto.

Lisboa, 24 de Abril de 1998.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional,  
(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:

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

Lisboa, 15 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Maio de 1998.

Depositado em 27 de Maio de 1998, a fl. 128 do livro n.º 8, com o n.º 148/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras (armazéns) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 400\$.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6900\$ para alimentação e alojamento, ou o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 300\$;
- b) Ceia — 400\$;
- c) Almoço/jantar — 1350\$;
- d) Dormida — 3900\$.



## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4110\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal no valor de 6385\$.

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

## ANEXO III

### Remunerações mínimas mensais

1 — Início de efeitos. — As remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais anexas terão efeitos nos termos constantes da cláusula 44.<sup>a</sup> supra.

#### Tabelas salariais

Grupo	Tabela I	Tabela II
A .....	117 400\$00	154 000\$00
B .....	110 200\$00	143 500\$00
C .....	103 300\$00	135 700\$00
D .....	95 200\$00	126 500\$00
E .....	93 100\$00	122 700\$00
F .....	90 700\$00	118 500\$00
G .....	88 600\$00	116 100\$00
H .....	83 500\$00	110 700\$00
I .....	81 300\$00	107 500\$00
J .....	79 000\$00	104 300\$00
L .....	77 600\$00	102 600\$00
M .....	68 300\$00	88 600\$00
N .....	67 600\$00	83 600\$00
O .....	54 800\$00	67 900\$00
P .....	46 300\$00	54 800\$00

Lisboa, 24 de Abril de 1998.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*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 Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 15 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 22 de Maio de 1998.

Depositado em 27 de Maio de 1998, a fl. 128 do livro n.º 8, com o n.º 147/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

2 — .....  
3 — .....

##### Tabela salarial

	Tabela A	Tabela B
1 — Cabeleireiro de homens:		
Cabeleireiro completo .....	67 800\$00	65 000\$00
Oficial especializado .....	66 600\$00	63 700\$00
Meio-oficial/praticante .....	62 850\$00	62 500\$00
2 — Cabeleireiro de senhoras:		
Cabeleireiro completo .....	67 800\$00	65 400\$00
Oficial de cabeleireiro .....	66 600\$00	63 700\$00
Praticante .....	65 450\$00	62 900\$00
Ajudante .....	62 750\$00	62 100\$00
3 — Oficinas correlativas:		
Manicura .....	62 750\$00	62 100\$00
Massagista e estética .....	68 100\$00	64 800\$00
Esteticista .....	66 850\$00	63 800\$00
Oficial posticeiro .....	66 750\$00	63 700\$00
Pedicura .....	62 850\$00	62 100\$00
Calista .....	62 850\$00	62 100\$00
4 — Aprendiz dos 1.º e 2.º anos ....	47 100\$00	47 100\$00
5 — Pessoal adventício .....	4 050\$00	4 050\$00

##### Notas

1 — A tabela B aplica-se às entidades patronais cujo quadro de pessoal não exceda três trabalhadores.

2 — Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente contrato, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

Pela Associação de Barbeiros e Cabeleireiros do Norte:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 22 de Maio de 1998.

Depositado em 25 de Maio de 1998, a fl. 127 do livro n.º 8, com o n.º 142/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a Companhia

de Celulose do Caima, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L.<sup>da</sup>, adiante designadas por empresas, e, de outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e poderá ser denunciado e revisto nos termos e prazos legais.

2 — O prazo de vigência do ACT é de 12 meses.

## CAPÍTULO II

### **Admissão, categorias e carreiras profissionais**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo II.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1 — A idade e as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Contratos a termo**

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensivo o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

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

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acessos**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de lhes proporcionar a sua promoção e a melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- l) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;

- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por aquelas lhe for atribuída.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;
- e) Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo deste e

desde que não haja oposição do Ministério para a Qualificação e o Emprego, depois de ouvido o sindicato respectivo;

- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical nas empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro 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 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso ficam obrigadas a pagar 50% de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalha-

dor, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efetivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho em regime de turnos**

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos na lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

5 — Sempre que, em continuação do período normal de trabalho diário, o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, as empresas deverão assegurar ou custear o jantar, desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de três horas.

No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, as empresas assegurarão ou custearão um pequeno-almoço, desde que o referido trabalho suplementar tenha pelo menos a duração de três ou mais horas seguidas.

6 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

7 — Sempre que, em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário, o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, as empresas deverão assegurar ou custear uma refeição,

desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de três ou mais horas seguidas.

8 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Compete às empresas requerer a isenção do horário de trabalho, invocando os fundamentos de tal pedido.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de um trabalho nocturno.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> e a assegurar ou custear uma refeição até ao limite de 780\$, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa

será pago com acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

- Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipu-

lado em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Férias e licença sem retribuição — Princípio geral

1 — Às outras matérias relacionadas com férias aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

2 — A licença sem retribuição fica também sujeita ao princípio previsto no número anterior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvidos os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa, esta entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

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

5 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;
- c) Altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrasas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;
- e) 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 por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- f) Parto da esposa, durante três dias;
- g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;
- h) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- j) Doença ou acidente do trabalhador;
- l) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e l) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou



segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;
- c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;
- d) As faltas referidas nas alíneas i) e l) do n.º 1 da cláusula anterior;
- e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo II.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como

quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuições, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) : (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) : (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 38.<sup>a</sup> para a retribuição do trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — 25 000\$ mensais;
- b) Dois turnos rotativos — 8700\$ mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 36.<sup>a</sup>

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,25, 0,12 e 0,10 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 3250\$ relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo II.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) : (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cantina — Subsídio de refeição

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina compartilharão, cada um, com a importância de 10\$ no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de 595\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de 490\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de 490\$, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de 490\$;
- d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 490\$.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as empresas pagarão ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do quarto dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completem a retribuição mensal ilíquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data da recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empre-

as pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

### CAPÍTULO IX

#### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

### CAPÍTULO X

#### Trabalho de menores

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — As empresas devem proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado às empresas ter ao seu serviço menores de 16 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

### CAPÍTULO XI

#### Actividade na mata

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição

Para efeitos do presente capítulo são as seguintes as definições de «local de trabalho», «ponto de reunião» e «centros de irradiação»:

Local de trabalho — a zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

Ponto de reunião e centros de irradiação — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídios de transporte e refeição, dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de 495\$, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de 1640\$ por dia de trabalho efectivo;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verificarem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 33.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO XII

#### Disposições gerais

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição

em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e por igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério para a Qualificação e o Emprego para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência do regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e no n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> do ACT, não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, é a que decorre das disposições legais em vigor.

### ANEXO I

**Tabela de categorias eliminadas, reclassificadas e novas categorias profissionais**

Níveis do ACT — Grupos	Categorias em vigor	Categorias eliminadas	Categorias reclassificadas	Categorias novas
I	Contabilista.		Técnico superior.	—
II	Chefe de ensaios de laboratório/encarregado de laboratório. Chefe de secção. Encarregado da central termo-eléctrica. Encarregado da construção civil. Encarregado geral de electricidade e instrumentos. Encarregado de oficina de mecânica. Encarregado de oficina de serralharia. Encarregado de produção. Guarda-livros. Secretária de direcção/administração.	Encarregado da central termoelectrica.     Encarregado de oficina de serralharia.	Chefe de ensaios de laboratório.  Técnico administrativo sénior.  Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica.  Assistente de produção de pasta. Técnico administrativo sénior. Secretária de administração/direcção.	Agente de métodos.  Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de segurança.  Preparador-programador.  Supervisor de turno de produção de Energia. Supervisor de turno de produção de pasta.

Níveis do ACT — Grupos	Categorias em vigor	Categorias eliminadas	Categorias reclassificadas	Categorias novas
III	Caixa. Correspondente em línguas estrangeiras. Encarregado da oficina de electricidade (Albergaria). Encarregado do parque de madeiras (Constância). Fogoeiro-encarregado. Subchefe de secção. Técnico administrativo.	Encarregado da oficina de electricidade (Albergaria). Encarregado do parque de madeiras (Constância). Fogoeiro-encarregado.	Tesoureiro. Secretária de direcção.  Técnico administrativo.	Assistente de vendas. Técnico de informática
IV	Chefe de equipa.  Chefe de equipa de transportes (Constância). Chefe de turno da central termoeléctrica. Chefe de turno de produção.  Encarregado de manutenção de máquinas. Pedreiro-encarregado. Trabalhador de apoio técnico à manutenção.	Chefe de equipa.  Chefe de equipa de transportes (Constância). Chefe de turno da central termoeléctrica. Chefe de turno de produção.  Encarregado de manutenção de máquinas. Pedreiro encarregado.	      Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico.	Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico comercial.  Técnico de compras e materiais. Técnico de instrumentos.
V	Analista de laboratório de 1. <sup>a</sup>  Caixeiro de 1. <sup>a</sup> Canalizador de 1. <sup>a</sup> Capataz de turno de produção.  Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>  Chefe de turno de preparação de madeiras. Electricista de 1. <sup>a</sup>  Escriturário de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Fogoeiro de 1. <sup>a</sup>  Instrumentista de 1. <sup>a</sup>  Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados. Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> Operador de quadros da central eléctrica. Operador da secção de digestores. Operador da secção de secagem Pintor de 1. <sup>a</sup>  Pedreiro de 1. <sup>a</sup>  Preparador auxiliar de trabalhos. Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>  Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>  Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> Canalizador de 1. <sup>a</sup> Capataz de turno de produção.  Chefe de turno de preparação de madeiras.  Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup>  Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup>  Preparador auxiliar de trabalhos.	Analista de ensaios.    Oficial de manutenção carpinteiro/sénior.  Oficial de manutenção electricista sénior. Assistente administrativo sénior.  Operador de processo de produção de energia Electromecânico de instrumentos sénior.  Motorista.  Operador de informática sénior. Operador de processo de produção de energia. Operador de sala de controlo.  Operador-coordenador. Oficial de manutenção pintor sénior. Oficial de manutenção pedreiro sénior.  Oficial de manutenção serralheiro sénior. Oficial de manutenção serralheiro sénior. Oficial de manutenção soldador sénior. Oficial de manutenção torneiro sénior.	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico sénior. Comprador. Operador de ETAR sénior.

Níveis do ACT — Grupos	Categorias em vigor	Categorias eliminadas	Categorias reclassificadas	Categorias novas
VI	<p>Ajudante de operador de digestores. Ajudante de fogueiro do 4.º ano.</p> <p>Analista de laboratório de 2.ª Assentador de isolamentos.</p> <p>Carpinteiro de 2.ª</p> <p>Canalizador de 2.ª Condutor de grua.</p> <p>Condutor de máquina húmida.</p> <p>Condutor ou operador de destrocador.</p> <p>Electricista de 2.ª (até quatro anos).</p> <p>Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.ª</p> <p>Escriturário de 2.ª Ferramenteiro de 1.ª Instrumentista de 2.ª</p> <p>Lubrificador de 1.ª</p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª Medidor auxiliar (pesador). Motorista de ligeiros. Operador de máquinas.</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª Operador da secção de branqueação. Operador de secção de concentração de licor.</p> <p>Operador da secção de depuração.</p> <p>Operador da secção de efluentes e preparação de reagentes. Operador da secção de lavagem.</p> <p>Operador da secção de preparação de ácidos. Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Serrador. Serralheiro mecânico de 2.ª</p> <p>Serralheiro civil de 2.ª</p> <p>Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 2.ª Telefonista do 1.º escalão Torneiro mecânico de 2.ª Tractorista.</p> <p>Tractorista agrícola.</p>	<p>Assentador de isolamentos.</p> <p>Canalizador de 2.ª</p> <p>Entregar de ferramentas, materiais ou produtos de 1.ª</p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª Medidor auxiliar (pesador). Motorista de ligeiros.</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª</p> <p>Operador da secção de depuração.</p> <p>Serrador.</p>	<p>Operador de campo de produção de pasta. Operador de campo de produção de energia. Analista de laboratório.</p> <p>Oficial de manutenção carpinteiro.</p> <p>Condutor de equipamento de transporte sénior. Operador de processo de produção de pasta. Operador de processo da preparação de madeiras. Oficial de manutenção electricista.</p> <p>Assistente administrativo. Ferramenteiro sénior. Electromecânico de instrumentos. Oficial de manutenção lubrificador.</p> <p>Condutor de equipamento de transporte sénior.</p> <p>Operador de informática. Operador de processo de produção de pasta. Operador de recuperação.</p> <p>Operador de ETAR.</p> <p>Operador de processo de produção de pasta. Operador de processo de produção de pasta. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor.</p> <p>Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador.</p> <p>Telefonista recepcionista sénior. Oficial de manutenção torneiro. Condutor de equipamento agrícola. Condutor de equipamento agrícola.</p>	<p>Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Auxiliar de segurança.</p> <p>Conferente sénior. Técnico do controlo da qualidade.</p>
VII	<p>Afiador de lâminas</p> <p>Ajudante de fogueiro do 3.º ano.</p> <p>Ajudante de motorista. Ajudante de operador de máquina húmida. Auxiliar de laboratório.</p> <p>Canalizador de 3.ª Caixeiro de 3.ª Capataz florestal. Carpinteiro de 3.ª Condutor de mesa de descarga.</p>	<p>Ajudante de fogueiro do 3.º ano. Ajudante de motorista. Ajudante de operador de máquina húmida. Auxiliar de laboratório.</p> <p>Canalizador de 3.ª Caixeiro de 3.ª Capataz florestal. Carpinteiro de 3.ª</p>	<p>Condutor de equipamento de preparação de madeiras.</p> <p>Condutor de equipamento de transporte.</p>	

Níveis do ACT — Grupos	Categorias em vigor	Categorias eliminadas	Categorias reclassificadas	Categorias novas
VII	Cortador de arame. Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> Dactilógrafo. Enfardador.  Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. <sup>a</sup>  Escriturário de 3. <sup>a</sup> Ferramenteiro de 2. <sup>a</sup> Instrumentista de 3. <sup>a</sup> Lubrificador de 2. <sup>a</sup> Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> Moto-serrista. Operador de empilhador.  Operador de hidrociclones. Operador de monta-cargas.  Pedreiro de 3. <sup>a</sup> Pintor de 3. <sup>a</sup> Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> Telefonista do 2.º escalão. Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Cortador de arame. Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> Dactilógrafo.  Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 3. <sup>a</sup>  Instrumentista de 3. <sup>a</sup> Lubrificador de 2. <sup>a</sup> Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> Moto-serrista.  Operador de hidrociclones.  Pedreiro de 3. <sup>a</sup> Pintor de 3. <sup>a</sup> Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Soldador por electroarco.  Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Condutor de equipamento de processo.  Ferramenteiro.  Condutor de equipamento de processo. Condutor de equipamento de transporte.  Telefonista-recepcionista.	
VIII	Ajudante de embalagem. Ajudante de fogueiro de 1.º e 2.º anos. Ajudante de operador de ácidos e outras secções. Condutor de <i>dumper</i> . Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> Estagiário.  Marinheiro de tráfego local/operador de barca. Operador de máquinas de descascar. Porteiro (celulose). Pré-oficial do 1.º e 2.º anos (electricistas).	Ajudante de embalagem. Ajudante de fogueiro de 1.º e 2.º anos. Ajudante de operador de ácidos e outras secções. Condutor de <i>dumper</i> . Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>  Marinheiro de tráfego local/operador de barca. Operador de máquinas de descascar. Porteiro (celulose). Pré-oficial do 1.º e 2.º anos (electricistas).	Estagiário (de todas as profissões).	
IX	Ajudante de cozinheiro/empregado de refeitório. Ajudante do 1.º e 2.º anos (electricistas). Guarda. Guarda-florestal. Jardineiro. Praticante do 2.º ano (metalúrgicos). Serventes (de todas as profissões).	Ajudante de cozinheiro/empregado de refeitório. Ajudante do 1.º e 2.º anos (electricistas). Guarda. Guarda-florestal. Jardineiro.	Praticante sénior (de todas as profissões). Auxiliar não especializado sénior.	
X	Praticante do 1.º ano (metalúrgicos). Trabalhador de limpeza		Praticante (de todas as profissões). Auxiliar não especializado.	

**ANEXO II**  
**Remunerações mínimas**

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
I	Técnico superior .....	180 650\$00
II	Agente de métodos ..... Assistente de produção de pasta .....	164 550\$00

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
II	Chefe de ensaios de laboratório ..... Chefe de região florestal-adjunto ..... Desenhador-projectista ..... Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de realização — civil .....	164 550\$00



Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações	Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
II	Encarregado de realização — instrumentos Encarregado de realização — eléctrica ... Encarregado de realização — mecânica ... Encarregado de segurança ..... Preparador-programador ..... Secretária de administração/direcção .... Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior .....	164 550\$00	VI	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico ..... Analista de laboratório ..... Assistente administrativo ..... Auxiliar de segurança ..... Condutor de equipamento agrícola ..... Condutor de equipamento de transporte sénior ..... Conferente sénior ..... Electromecânico de instrumentos ..... Ferramenteiro sénior ..... Medidor florestal ..... Oficial de manutenção carpinteiro ..... Oficial de manutenção electricista ..... Oficial de manutenção lubrificador ..... Oficial de manutenção pedreiro ..... Oficial de manutenção pintor ..... Oficial de manutenção serralheiro ..... Oficial de manutenção soldador ..... Oficial de manutenção torneiro ..... Operador de campo de produção de energia Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR ..... Operador de informática ..... Operador de processo da preparação de madeiras ..... Operador de processo de produção de pasta Operador de recuperação ..... Técnico de controlo da qualidade ..... Telefonista-recepcionista sénior .....	111 950\$00
III	Assistente de vendas ..... Secretária de direcção ..... Técnico administrativo ..... Técnico de informática ..... Tesoureiro .....	147 950\$00	VII	Condutor de equipamento de processo ... Condutor de equipamento de transporte ... Conferente ..... Contínuo ..... Ferramenteiro ..... Telefonista-recepcionista .....	102 700\$00
IV	Encarregado do Departamento Florestal ... Encarregado de região florestal ..... Técnico comercial ..... Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos ..... Técnico de apoio ao Gabinete Técnico ... Técnico de compras e materiais ..... Técnico de instrumentos .....	132 200\$00	VIII	Estagiário (de todas as profissões) .....	98 350\$00
V	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico sénior ..... Analista de ensaios ..... Assistente administrativo sénior ..... Comprador ..... Desenhador ..... Electromecânico de instrumentos sénior ... Empregado dos serviços externos ..... Encarregado florestal ..... Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta ..... Medidor ..... Motorista ..... Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior ... Oficial de manutenção pintor sénior .... Oficial de manutenção serralheiro sénior Oficial de manutenção soldador sénior ... Oficial de manutenção torneiro sénior ... Operador-coordenador ..... Operador de informática sénior ..... Operador de ETAR sénior ..... Operador de processo de produção de energia ..... Operador de sala de controlo .....	122 400\$00	IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) ..... Empregado dos Serviços Sociais ..... Guarda florestal ..... Praticante sénior (de todas as profissões)	90 350\$00
			X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões) ..... Praticante (de todas as profissões) .....	86 300\$00

### ANEXO III

#### Categorias profissionais por áreas de actividade

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de construção civil.	Auxiliar não especializado sénior .....									×	
	Encarregado de realização — civil .....		×								
	Oficial de manutenção de carpinteiro sénior					×					
	Oficial de manutenção de carpinteiro .....						×				
	Oficial de manutenção de pedreiro sénior ...					×	×				
	Oficial de manutenção de pedreiro .....						×				
	Oficial de manutenção de pintor sénior .....					×					
	Oficial de manutenção de pintor .....					×					
	Praticante sénior .....									×	
	Praticante .....										×

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de escritório . . . .	Assistente administrativo sénior . . . . .					×	×				
	Assistente administrativo . . . . .						×				
	Assistente de vendas . . . . .			×							
	Auxiliar não especializado . . . . .										×
	Contínuo . . . . .							×			
	Empregado dos serviços externos . . . . .					×					
	Empregado dos serviços sociais . . . . .									×	
	Estagiário . . . . .								×		
	Operador de informática sénior . . . . .					×					
	Operador de informática . . . . .						×				
	Secretária de administração/direcção . . . . .		×								
	Secretária de direcção . . . . .			×							
	Técnico administrativo sénior . . . . .		×								
	Técnico administrativo . . . . .			×							
	Técnico comercial . . . . .				×						
	Técnico de informática . . . . .			×							
	Técnico superior . . . . .	×									
Trabalhadores de comércio . . . .	Telefonista-recepcionista sénior . . . . .						×				
	Telefonista-recepcionista . . . . .							×			
	Tesoureiro . . . . .			×							
	Auxiliar não especializado sénior . . . . .									×	
	Comprador . . . . .					×					
	Conferente sénior . . . . .						×				
	Conferente . . . . .							×			
Electricistas . . . . .	Encarregado de armazém . . . . .		×								
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta . . . . .					×					
	Técnico de compras e materiais . . . . .				×						
	Aprendiz . . . . .										×
	Encarregado de realização — eléctrica . . . . .		×								
	Oficial de manutenção electricista sénior . . . . .					×					
	Oficial de manutenção electricista . . . . .						×				
Trabalhadores químicos e de celulose.	Operador de processo de produção de energia . . . . .					×					
	Praticante sénior . . . . .									×	
	Praticante . . . . .										×
	Analista de ensaios . . . . .					×					
	Analista de laboratório . . . . .						×				
	Assistente de produção de pasta . . . . .		×								
	Auxiliar de segurança . . . . .						×				
	Auxiliar não especializado sénior . . . . .									×	
	Chefe de ensaios de laboratório . . . . .		×								
	Condutor de equipamento de processo . . . . .							×			
	Condutor de equipamento de transporte sénior . . . . .						×				
	Condutor de equipamento de transporte . . . . .							×			
	Encarregado de segurança . . . . .		×						×		
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras . . . . .		×								
	Medidor . . . . .					×					
	Operador-coordenador . . . . .					×					
	Operador de campo de produção de pasta . . . . .						×				
	Operador de ETAR sénior . . . . .					×					
	Operador de ETAR . . . . .						×				
	Operador de processo de produção de pasta . . . . .					×					
	Operador do processo da preparação de madeiras . . . . .							×			
	Operador de recuperação . . . . .							×			
	Operador de sala de controlo . . . . .					×					
	Praticante sénior . . . . .									×	
	Praticante . . . . .										×
	Supervisor de turno de produção de pasta . . . . .		×								
	Técnico do controlo da qualidade . . . . .						×				
Trabalhadores de região florestal.	Chefe de região florestal-adjunto . . . . .		×								
	Condutor de equipamento agrícola . . . . .						×				
	Encarregado de região florestal . . . . .				×						
	Encarregado do Departamento Florestal . . . . .				×						
	Encarregado florestal . . . . .					×					
	Guarda florestal . . . . .									×	
	Medidor florestal . . . . .						×				

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores metalúrgicos . . .	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior . . . . .					×	×				
	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Agente de métodos . . . . .		×				×				
	Auxiliar não especializado sénior . . . . .									×	
	Electromecânico de instrumentos sénior . . . . .					×					
	Electromecânico de instrumentos . . . . .						×				
	Encarregado de realização — instrumentos . . . . .		×								
	Encarregado de realização — mecânica . . . . .		×								
	Ferramenteiro sénior . . . . .						×				
	Ferramenteiro . . . . .							×			
	Oficial de manutenção lubrificador . . . . .						×				
	Oficial de manutenção serralheiro sénior . . . . .					×					
	Oficial de manutenção serralheiro . . . . .						×				
	Oficial de manutenção soldador sénior . . . . .					×					
	Oficial de manutenção soldador . . . . .						×				
	Oficial de manutenção torneiro sénior . . . . .					×					
	Oficial de manutenção torneiro . . . . .						×				
	Preparador-programador . . . . .		×								
	Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos . . . . .				×						
	Técnico de apoio ao Gabinete Técnico . . . . .				×						
	Técnico de instrumentos . . . . .				×						
Técnicos de desenho . . . . .	Desenhador . . . . .					×					
	Desenhador-projectista . . . . .		×								
Trabalhadores rodoviários . . . . .	Motorista . . . . .					×					
Trabalhadores fogueiros . . . . .	Operador de campo de produção de energia . . . . .						×				
	Operador de processo de produção de energia . . . . .					×					
	Supervisor de turno de produção de energia . . . . .		×								

#### ANEXO IV

##### Definição de funções

##### Construção civil

**Auxiliar não especializado sénior.** — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

**Auxiliar não especializado.** — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

**Encarregado de realização — civil.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

**Oficial de manutenção carpinteiro sénior.** — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivamente acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

**Oficial de manutenção carpinteiro.** — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

**Oficial de manutenção pedreiro sénior.** — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Oficial de manutenção pedreiro.** — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

**Oficial de manutenção pintor sénior.** — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

**Oficial de manutenção pintor.** — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

**Praticante sénior.** — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

**Praticante.** — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## Trabalhadores de escritório

*Assistente administrativo sénior.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros as receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Assistente de vendas.* — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização pro-

fissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Contínuo.* — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

*Empregado dos serviços externos.* — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do enconomato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

*Empregado dos serviços sociais.* — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

*Operador de informática sénior.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *on line*; prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e de informação.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Secretária de direcção/administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

*Técnico administrativo sénior.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Técnico comercial.* — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de informática.* — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas no âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

*Técnico superior (contabilista).* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação

de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Telefonista-recepcionista sénior.* — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

#### **Trabalhadores de comércio**

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Comprador.* — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

*Conferente sénior.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Conferente.* — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

*Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Técnico de compras e materiais.* — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

#### Electricistas

*Encarregado de realização — eléctrica.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção electricista sénior.* — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempenhagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempenhagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

*Oficial de manutenção electricista.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Operador de processo de produção de energia.* — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores químicos e de celulose

*Analista de ensaios.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Assistente de produção de pasta.* — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

*Auxiliar de segurança.* — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocinio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Chefe de ensaios de laboratório.* — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução;

gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Condutor de equipamento de processo.* — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

*Condutor de equipamento de transporte sénior.* — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeiras e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

*Condutor de equipamento de transporte.* — É o trabalhador que, em colaboração com a condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de segurança.* — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Medidor.* — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteiros e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos

registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente, faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

*Operador-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Operador de campo de produção de pasta.* — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua as rotinas de operação predefinidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

*Operador de ETAR sénior.* — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtos químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Operador de ETAR.* — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

*Operador de processo da preparação de madeiras.* — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de processo de produção de pasta.* — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares

para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de recuperação.* — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

*Operador de sala de controlo.* — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

*Praticante sénior* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Supervisor de turno de produção de pasta.* — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

*Técnico de controlo da qualidade.* — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes

externos no que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

#### **Trabalhadores de região florestal**

*Chefe de região florestal-adjunto.* — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo, com carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

*Condutor de equipamento agrícola.* — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Encarregado de região florestal.* — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

*Encarregado de departamento florestal.* — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de acção.

*Encarregado florestal.* — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

*Guarda florestal.* — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

*Medidor florestal.* — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

#### **Trabalhadores metalúrgicos**

*Administrativo de apoio ao gabinete técnico.* — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos



processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Electromecânico de instrumentos sénior.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenagens simples em equipamentos electrónicos.

*Electromecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de realização — instrumentos.* — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Encarregado de realização — mecânica.* — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Ferramenteiro sénior.* — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil).* — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (civil).* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico).* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (mecânico).* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção soldador sénior.* — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

*Oficial de manutenção soldador.* — É o trabalhador que, em colaboração com a oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção torneiro sénior.* — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Oficial de manutenção torneiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Preparador-programador.* — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de *stocks* e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

*Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de apoio ao Gabinete Técnico.* — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita para o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

*Técnico de instrumentos.* — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem

e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

#### **Técnicos de desenho**

*Desenhador.* — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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

#### **Trabalhadores rodoviários**

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

#### **Trabalhadores fogueiros**

*Operador de campo de produção de energia.* — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

*Operador de processo de produção de energia.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar

comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança; garante a limpeza da instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

*Supervisor de turno de produção de energia.* — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalo; controla e regula variáveis processuais.

## ANEXO V

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1 — Quadros superiores . . . . .	Técnico superior.
2 — Quadros médios . . . . .	Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Secretária de administração/ direcção.
3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa).	Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do Departamento Florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta.
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador-projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção de carpinteiro. Oficial de manutenção de electricista.

Enquadramento	Categoria profissional
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Oficial de manutenção de lubrificador. Oficial de manutenção de pedreiro. Oficial de manutenção de pintor. Oficial de manutenção de seralheiro. Oficial de manutenção de soldador. Oficial de manutenção de torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista-recepcionista. Tesoureiro.
5 — Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança. Condutor de equipamento agrícola. Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal.
6 — Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado.

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pelas organizações sindicais subscritoras da contraproposta da revisão/98 do ACT — CAIMA/SILVICAIMA:

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos da Metalúrgica, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

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

Lisboa, 18 de Maio de 1998. — 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, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmicas, Materiais de Construção do Norte e Viseu;

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 da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios 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, 18 de Maio de 1998. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMP — 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 Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

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 Indústria Mineira.

Lisboa, 18 de Maio de 1998. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

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

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

Lisboa, 18 de Maio de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 13 de Maio de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 21 de Maio de 1998.

Depositado em 28 de Maio de 1998, a fl. 128 do livro n.º 8, com o n.º 150/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra.**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, adiante designadas por empresas, e, de outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e poderá ser denunciado e revisto nos termos e prazos legais.

2 — O prazo de vigência do ACT é de 12 meses.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, categorias e carreiras profissionais**

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo II.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Condições de admissão**

1 — A idade e as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Contratos a termo**

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

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

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acessos**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de lhes proporcionar a sua promoção e a melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e quadro de pessoal**

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Deveres das empresas**

São deveres das empresas:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- l) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

#### 1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por aquelas lhe for atribuída.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Garantia dos trabalhadores

#### 1 — É proibido às empresas:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;
- e) Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo deste e desde que não haja oposição do Ministério para a Qualificação e o Emprego, depois de ouvido o sindicato respectivo;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Exercício da actividade sindical das empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores

exercçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro 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 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso ficam obrigadas a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de turnos**

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos na lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.



6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

5 — Sempre que, em continuação do período normal de trabalho diário, o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, as empresas deverão assegurar ou custear o jantar, desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de três horas.

No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, as empresas assegurarão ou custearão um pequeno-almoço, desde que o referido trabalho suplementar tenha pelo menos a duração de três ou mais horas seguidas.

6 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

7 — Sempre que, em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário, o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, as empresas deverão assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de três ou mais horas seguidas.

8 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Compete às empresas requerer a isenção do horário de trabalho, invocando os fundamentos de tal pedido.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de um trabalho nocturno.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> e a assegurar ou custear uma refeição até ao limite de 780\$, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

## **CAPÍTULO V**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipulado em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Férias e licença sem retribuição — Princípio geral

1 — Às outras matérias relacionadas com férias aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

2 — A licença sem retribuição fica também sujeita ao princípio previsto no número anterior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvidos os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa, esta entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

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

5 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Definição de falta

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

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

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;
- c) Altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;
- e) 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 por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- f) Parto da esposa, durante três dias;
- g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;
- h) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- j) Doença ou acidente do trabalhador;
- l) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e l) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou

segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Consequências das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;
- c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;
- d) As faltas referidas nas alíneas i) e l) do n.º 1 da cláusula anterior;
- e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo II.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como

quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuições, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) : (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) : (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 38.<sup>a</sup> para a retribuição do trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — 25 000\$ mensais;
- b) Dois turnos rotativos — 8700\$ mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior venhem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 36.<sup>a</sup>

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,25, 0,12 e 0,10 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 3250\$ relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo II.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

Salário/hora=(remuneração mensal×12):(média anual de horas de trabalho semanal×52)

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cantina — Subsídio de refeição

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de 10\$ no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de 595\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de 490\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de 490\$, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de 490\$;
- d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 490\$.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as empresas pagarão ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaza a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do quarto dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completem a retribuição mensal ilíquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data da recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empresas pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por

inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

### CAPÍTULO IX

#### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

### CAPÍTULO X

#### Trabalho de menores

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — As empresas devem proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado às empresas ter ao seu serviço menores de 16 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

### CAPÍTULO XI

#### Actividade na mata

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição

Para efeitos do presente capítulo são as seguintes as definições de «local de trabalho», «ponto de reunião» e «centros de irradiação»:

Local de trabalho — a zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

Ponto de reunião e centros de irradiação — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Subsídios de transporte e refeição, dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de 495\$, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 46.<sup>a</sup>

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de 1640\$ por dia de trabalho efectivo;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verificarem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 33.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução,

poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e por igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério para a Qualificação e o Emprego para efeitos de publicação, pas-

sando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência do regime específico decorrente da particular

fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e no n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> do ACT, não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, é a que decorre das disposições legais em vigor.

### ANEXO I

**Tabela de categorias eliminadas, reclassificadas e novas categorias profissionais**

Níveis do ACT — Grupos	Categorias em vigor	Categorias eliminadas	Categorias reclassificadas	Categorias novas
I	Contabilista.		Técnico superior.	—
II	Chefe de ensaios de laboratório/encarregado de laboratório. Chefe de secção. Encarregado da central termo-eléctrica. Encarregado da construção civil. Encarregado geral de electricidade e instrumentos. Encarregado de oficina de mecânica. Encarregado de oficina de serralharia. Encarregado de produção. Guarda-livros. Secretária de direcção/administração.	Encarregado da central termoelétrica.  Encarregado de oficina de serralharia.	Chefe de ensaios de laboratório.  Técnico administrativo sénior.  Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica.  Assistente de produção de pasta. Técnico administrativo sénior. Secretária de administração/direcção.	Agente de métodos.  Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de segurança.  Preparador-programador.  Supervisor de turno de produção de Energia. Supervisor de turno de produção de pasta.
III	Caixa. Correspondente em línguas estrangeiras. Encarregado da oficina de electricidade (Albergaria). Encarregado do parque de madeiras (Constância). Fogoeiro encarregado. Subchefe de secção. Técnico administrativo.	Encarregado da oficina de electricidade (Albergaria). Encarregado do parque de madeiras (Constância). Fogoeiro encarregado.	Tesoureiro. Secretária de direcção.  Técnico administrativo.	Assistente de vendas. Técnico de informática
IV	Chefe de equipa. Chefe de equipa de transportes (Constância). Chefe de turno da central termoelétrica. Chefe de turno de produção.  Encarregado de manutenção de máquinas. Pedreiro encarregado. Trabalhador de apoio técnico à manutenção.	Chefe de equipa. Chefe de equipa de transportes (Constância). Chefe de turno da central termoelétrica. Chefe de turno de produção.  Encarregado de manutenção de máquinas. Pedreiro encarregado.	      Administrativo de apoio ao gabinete técnico.	Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico comercial.  Técnico de compras e materiais. Técnico de instrumentos.
V	Analista de laboratório de 1. <sup>a</sup>  Caixeiro de 1. <sup>a</sup> Canalizador de 1. <sup>a</sup> Capataz de turno de produção.  Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>  Chefe de turno de preparação de madeiras.	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> Canalizador de 1. <sup>a</sup> Capataz de turno de produção.  Chefe de turno de preparação de madeiras.	Analista de ensaios.      Oficial de manutenção carpinteiro/sénior.	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior. Comprador. Operador de ETAR sénior.



Níveis do ACT — Grupos	Categorias em vigor	Categorias eliminadas	Categorias reclassificadas	Categorias novas
V	<p>Electricista de 1.<sup>a</sup></p> <p>Escriturário de 1.<sup>a</sup></p> <p>Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.</p> <p>Fogoeiro de 1.<sup>a</sup></p> <p>Instrumentista de 1.<sup>a</sup></p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup></p> <p>Motorista de pesados.</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup></p> <p>Operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup></p> <p>Operador de quadros da central eléctrica.</p> <p>Operador da secção de digestores.</p> <p>Operador da secção de secagem</p> <p>Pintor de 1.<sup>a</sup></p> <p>Pedreiro de 1.<sup>a</sup></p> <p>Preparador auxiliar de trabalhos.</p> <p>Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup></p> <p>Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup></p> <p>Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1.<sup>a</sup></p> <p>Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup></p>	<p>Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.</p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup></p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup></p> <p>Preparador auxiliar de trabalhos.</p>	<p>Oficial de manutenção electricista sénior.</p> <p>Assistente administrativo sénior.</p> <p>Operador de processo de produção de energia</p> <p>Electromecânico de instrumentos sénior.</p> <p>Motorista.</p> <p>Operador de informática sénior.</p> <p>Operador de processo de produção de energia.</p> <p>Operador de sala de controlo.</p> <p>Operador-coordenador.</p> <p>Oficial de manutenção pintor sénior.</p> <p>Oficial de manutenção pedreiro sénior.</p> <p>Oficial de manutenção serralheiro sénior.</p> <p>Oficial de manutenção serralheiro sénior.</p> <p>Oficial de manutenção soldador sénior.</p> <p>Oficial de manutenção torneiro sénior.</p>	
VI	<p>Ajudante de operador de digestores.</p> <p>Ajudante de fogoeiro do 4.º ano.</p> <p>Analista de laboratório de 2.<sup>a</sup></p> <p>Assentador de isolamentos.</p> <p>Carpinteiro de 2.<sup>a</sup></p> <p>Canalizador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Condutor de grua.</p> <p>Condutor de máquina húmida.</p> <p>Condutor ou operador de destrocador.</p> <p>Electricista de 2.<sup>a</sup> (até quatro anos).</p> <p>Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.<sup>a</sup></p> <p>Escriturário de 2.<sup>a</sup></p> <p>Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup></p> <p>Instrumentista de 2.<sup>a</sup></p> <p>Lubrificador de 1.<sup>a</sup></p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup></p> <p>Medidor auxiliar (pesador).</p> <p>Motorista de ligeiros.</p> <p>Operador de máquinas.</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup></p> <p>Operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup></p> <p>Operador da secção de branqueação.</p> <p>Operador de secção de concentração de licor.</p> <p>Operador da secção de depuração.</p>	<p>Assentador de isolamentos.</p> <p>Canalizador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Entregar de ferramentas, materiais ou produtos de 1.<sup>a</sup></p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup></p> <p>Medidor auxiliar (pesador).</p> <p>Motorista de ligeiros.</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup></p> <p>Operador da secção de depuração.</p>	<p>Operador de campo de produção de pasta.</p> <p>Operador de campo de produção de energia.</p> <p>Analista de laboratório.</p> <p>Oficial de manutenção carpinteiro.</p> <p>Condutor de equipamento de transporte sénior.</p> <p>Operador de processo de produção de pasta.</p> <p>Operador de processo da preparação de madeiras.</p> <p>Oficial de manutenção electricista.</p> <p>Assistente administrativo.</p> <p>Ferramenteiro sénior.</p> <p>Electromecânico de instrumentos.</p> <p>Oficial de manutenção lubrificador.</p> <p>Condutor de equipamento de transporte sénior.</p> <p>Operador de informática.</p> <p>Operador de processo de produção de pasta.</p> <p>Operador de recuperação.</p>	<p>Administrativo de apoio ao gabinete técnico.</p> <p>Auxiliar de segurança.</p> <p>Conferente sénior.</p> <p>Técnico do controlo da qualidade.</p>

Níveis do ACT — Grupos	Categorias em vigor	Categorias eliminadas	Categorias reclassificadas	Categorias novas
VI	<p>Operador da secção de efluentes e preparação de reagentes. Operador da secção de lavagem.</p> <p>Operador da secção de preparação de ácidos. Pedreiro de 2.<sup>a</sup> Pintor de 2.<sup>a</sup> Serrador. Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup></p> <p>Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup></p> <p>Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 2.<sup>a</sup> Telefonista do 1.º escalão Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup> Tractorista.</p> <p>Tractorista agrícola.</p>	Serrador.	<p>Operador de ETAR.</p> <p>Operador de processo de produção de pasta. Operador de processo de produção de pasta. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor.</p> <p>Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador.</p> <p>Telefonista recepcionista sénior. Oficial de manutenção torneiro. Condutor de equipamento agrícola. Condutor de equipamento agrícola.</p>	
VII	<p>Afiador de lâminas</p> <p>Ajudante de fogueiro do 3.º ano. Ajudante de motorista. Ajudante de operador de máquina húmida. Auxiliar de laboratório. Canalizador de 3.<sup>a</sup> Caixeiro de 3.<sup>a</sup> Capataz florestal. Carpinteiro de 3.<sup>a</sup> Condutor de mesa de descarga.</p> <p>Cortador de arame. Cozinheiro de 2.<sup>a</sup> Dactilógrafo. Enfardador.</p> <p>Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.<sup>a</sup> Escriturário de 3.<sup>a</sup> Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup> Instrumentista de 3.<sup>a</sup> Lubrificador de 2.<sup>a</sup> Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup> Moto-serrista. Operador de empilhador.</p> <p>Operador de hidrociclones. Operador de monta-cargas.</p> <p>Pedreiro de 3.<sup>a</sup> Pintor de 3.<sup>a</sup> Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 3.<sup>a</sup> Telefonista do 2.º escalão. Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup></p>	<p>Ajudante de fogueiro do 3.º ano. Ajudante de motorista. Ajudante de operador de máquina húmida. Auxiliar de laboratório. Canalizador de 3.<sup>a</sup> Caixeiro de 3.<sup>a</sup> Capataz florestal. Carpinteiro de 3.<sup>a</sup></p> <p>Cortador de arame. Cozinheiro de 2.<sup>a</sup> Dactilógrafo.</p> <p>Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.<sup>a</sup> Escriturário de 3.<sup>a</sup></p> <p>Instrumentista de 3.<sup>a</sup> Lubrificador de 2.<sup>a</sup> Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup> Moto-serrista.</p> <p>Operador de hidrociclones.</p> <p>Pedreiro de 3.<sup>a</sup> Pintor de 3.<sup>a</sup> Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> Soldador por electroarco.</p> <p>Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup></p>	<p>Condutor de equipamento de preparação de madeiras.</p> <p>Condutor de equipamento de transporte.</p> <p>Condutor de equipamento de processo.</p> <p>Ferramenteiro.</p> <p>Condutor de equipamento de processo.</p> <p>Condutor de equipamento de transporte.</p> <p>Telefonista-recepcionista.</p>	
VIII	<p>Ajudante de embalagem. Ajudante de fogueiro de 1.º e 2.º anos. Ajudante de operador de ácidos e outras secções. Condutor de <i>dumper</i>. Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> Estagiário.</p> <p>Marinheiro de tráfego local/operador de barca.</p>	<p>Ajudante de embalagem. Ajudante de fogueiro de 1.º e 2.º anos. Ajudante de operador de ácidos e outras secções. Condutor de <i>dumper</i>. Cozinheiro de 3.<sup>a</sup></p> <p>Marinheiro de tráfego local/operador de barca.</p>	<p>Estagiário (de todas as profissões).</p>	

Níveis do ACT — Grupos	Categorias em vigor	Categorias eliminadas	Categorias reclassificadas	Categorias novas
VIII	Operador de máquinas de descascar. Porteiro (celulose). Pré-oficial do 1.º e 2.º anos (electricistas).	Operador de máquinas de descascar. Porteiro (celulose). Pré-oficial do 1.º e 2.º anos (electricistas).		
IX	Ajudante de cozinheiro/empregado de refeitório. Ajudante do 1.º e 2.º anos (electricistas). Guarda. Guarda-florestal. Jardineiro. Praticante do 2.º ano (metalúrgicos). Serventes (de todas as profissões).	Ajudante de cozinheiro/empregado de refeitório. Ajudante do 1.º e 2.º anos (electricistas). Guarda. Guarda-florestal. Jardineiro.	Praticante sénior (de todas as profissões). Auxiliar não especializado sénior.	
X	Praticante do 1.º ano (metalúrgicos). Trabalhador de limpeza		Praticante (de todas as profissões). Auxiliar não especializado.	

## ANEXO II

### Remunerações mínimas

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
I	Técnico superior .....	180 650\$00
II	Agente de métodos ..... Assistente de produção de pasta ..... Chefe de ensaios de laboratório ..... Chefe de região florestal-adjunto ..... Desenhador-projectista ..... Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de realização — civil ..... Encarregado de realização — instrumentos ..... Encarregado de realização — eléctrica ... Encarregado de realização — mecânica ... Encarregado de segurança ..... Preparador-programador ..... Secretária de administração/direcção .... Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior .....	164 550\$00
III	Assistente de vendas ..... Secretária de direcção ..... Técnico administrativo ..... Técnico de informática ..... Tesoureiro .....	147 950\$00
IV	Encarregado do Departamento Florestal ... Encarregado de região florestal ..... Técnico comercial ..... Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos ..... Técnico de apoio ao Gabinete Técnico ... Técnico de compras e materiais ..... Técno de instrumentos .....	132 200\$00
V	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico sénior ..... Analista de ensaios ..... Assistente administrativo sénior .....	122 400\$00

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
V	Comprador ..... Desenhador ..... Electromecânico de instrumentos sénior ... Empregado dos serviços externos ..... Encarregado florestal ..... Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta ..... Medidor ..... Motorista ..... Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior ... Oficial de manutenção pintor sénior .... Oficial de manutenção serralheiro sénior Oficial de manutenção soldador sénior ... Oficial de manutenção torneiro sénior ... Operador-coordenador ..... Operador de informática sénior ..... Operador de ETAR sénior ..... Operador de processo de produção de energia ..... Operador de sala de controlo .....	122 400\$00
VI	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico ..... Analista de laboratório ..... Assistente administrativo ..... Auxiliar de segurança ..... Condutor de equipamento agrícola ..... Condutor de equipamento de transporte sénior ..... Conferente sénior ..... Electromecânico de instrumentos ..... Ferramenteiro sénior ..... Medidor florestal ..... Oficial de manutenção carpinteiro ..... Oficial de manutenção electricista ..... Oficial de manutenção lubrificador ..... Oficial de manutenção pedreiro ..... Oficial de manutenção pintor ..... Oficial de manutenção serralheiro ..... Oficial de manutenção soldador ..... Oficial de manutenção torneiro ..... Operador de campo de produção de energia Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR ..... Operador de informática .....	111 950\$00

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
VI	Operador de processo da preparação de madeiras ..... Operador de processo de produção de pasta ..... Operador de recuperação ..... Técnico de controlo da qualidade ..... Telefonista-recepcionista sénior .....	111 950\$00
VII	Condutor de equipamento de processo ... Condutor de equipamento de transporte ... Conferente ..... Contínuo ..... Ferramenteiro ..... Telefonista-recepcionista .....	102 700\$00

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
VIII	Estagiário (de todas as profissões) .....	98 350\$00
IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) ..... Empregado dos Serviços Sociais ..... Guarda florestal ..... Praticante sénior (de todas as profissões)	90 350\$00
X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões) ..... Praticante (de todas as profissões) .....	86 300\$00

### ANEXO III

#### Categorias profissionais por áreas de actividade

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de construção civil.	Auxiliar não especializado sénior .....									×	
	Encarregado de realização — civil .....		×								
	Oficial de manutenção de carpinteiro sénior .....					×					
	Oficial de manutenção de carpinteiro .....						×				
	Oficial de manutenção de pedreiro sénior ...					×					
	Oficial de manutenção de pedreiro .....						×				
	Oficial de manutenção de pintor sénior .....					×					
	Oficial de manutenção de pintor .....					×					
Trabalhadores de escritório ...	Praticante sénior .....									×	
	Praticante .....										×
	Assistente administrativo sénior .....					×					
	Assistente administrativo .....						×				
	Assistente de vendas .....			×							
	Auxiliar não especializado .....										×
	Contínuo .....							×			
	Empregado dos serviços externos .....					×					
	Empregado dos serviços sociais .....									×	
	Estagiário .....								×		
	Operador de informática sénior .....					×					
	Operador de informática .....						×				
	Secretária de administração/direcção .....		×								
	Secretária de direcção .....			×							
	Técnico administrativo sénior .....		×								
	Técnico administrativo .....			×							
	Técnico comercial .....			×	×						
Trabalhadores de comércio ...	Técnico de informática .....			×							
	Técnico superior .....	×									
	Telefonista-recepcionista sénior .....						×				
	Telefonista-recepcionista .....							×			
	Tesoureiro .....			×							
	Auxiliar não especializado sénior .....									×	
	Comprador .....					×					
Electricistas .....	Conferente sénior .....						×				
	Conferente .....							×			
	Encarregado de armazém .....		×								
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta .....					×					
	Técnico de compras e materiais .....				×						
	Aprendiz .....		×								×
	Encarregado de realização — eléctrica .....										
Electricistas .....	Oficial de manutenção electricista sénior ....					×					
	Oficial de manutenção electricista .....						×				
	Operador de processo de produção de energia					×					
	Praticante sénior .....								×		
	Praticante .....										×

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores químicos e de celulose.	Analista de ensaios .....					×					
	Analista de laboratório .....						×				
	Assistente de produção de pasta .....		×								
	Auxiliar de segurança .....						×				
	Auxiliar não especializado sénior .....									×	
	Chefe de ensaios de laboratório .....		×								
	Condutor de equipamento de processo .....							×			
	Condutor de equipamento de transporte sénior .....						×				
	Condutor de equipamento de transporte ....							×			
	Encarregado de segurança .....		×								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras .....		×								
	Medidor .....					×					
	Operador-coordenador .....					×					
	Operador de campo de produção de pasta ...						×				
	Operador de ETAR sénior .....					×					
	Operador de ETAR .....						×				
	Operador de processo de produção de pasta					×					
	Operador do processo da preparação de madeiras .....						×				
	Operador de recuperação .....						×				
	Operador de sala de controlo .....					×					
	Praticante sénior .....									×	
	Praticante .....										×
	Supervisor de turno de produção de pasta ...		×								
	Técnico do controlo da qualidade .....						×				
Trabalhadores de região florestal.	Chefe de região florestal-adjunto .....		×								
	Condutor de equipamento agrícola .....						×				
	Encarregado de região florestal .....				×						
	Encarregado do Departamento Florestal ....				×						
	Encarregado florestal .....					×					
	Guarda florestal .....									×	
Trabalhadores metalúrgicos ...	Medidor florestal .....						×				
	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior .....					×					
	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico .....						×				
	Agente de métodos .....		×								
	Auxiliar não especializado sénior .....									×	
	Electromecânico de instrumentos sénior ....					×					
	Electromecânico de instrumentos .....						×				
	Encarregado de realização — instrumentos... ..		×								
	Encarregado de realização — mecânica .....		×								
	Ferramenteiro sénior .....						×				
	Ferramenteiro .....							×			
	Oficial de manutenção lubrificador .....						×				
	Oficial de manutenção serralheiro sénior ....					×					
	Oficial de manutenção serralheiro .....						×				
	Oficial de manutenção soldador sénior .....					×					
	Oficial de manutenção soldador .....						×				
	Oficial de manutenção torneiro sénior .....					×					
	Oficial de manutenção torneiro .....						×				
	Preparador-programador .....		×								
	Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos .....				×						
	Técnico de apoio ao Gabinete Técnico .....				×						
	Técnico de instrumentos .....				×						
Técnicos de desenho .....	Desenhador .....					×					
	Desenhador-projectista .....		×								
Trabalhadores rodoviários .....	Motorista .....					×					
Trabalhadores fogueiros .....	Operador de campo de produção de energia						×				
	Operador de processo de produção de energia					×					
	Supervisor de turno de produção de energia		×								

## Definição de funções

## Construção civil

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Encarregado de realização — civil.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção carpinteiro sénior.* — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção carpinteiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção Carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pedreiro sénior.* — É o trabalhador que normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Oficial de manutenção pedreiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pintor sénior.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procederá também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção pintor.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Assistente administrativo sénior.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros as receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Assistente de vendas.* — É o trabalhador que sob orientações superiores procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procederá ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização pro-

fissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Contínuo.* — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

*Empregado dos serviços externos.* — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

*Empregado dos serviços sociais.* — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

*Operador de informática sénior.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador «on line». Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e de informação.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Secretária de direcção/administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

*Técnico administrativo sénior.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela (hierarquia). Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Técnico comercial.* — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de informática.* — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas no âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Técnico superior (contabilista).* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadráveis entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação

de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Telefonista-recepcionista sénior.* — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

#### Trabalhadores de comércio

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Comprador.* — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

*Conferente sénior.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Conferente.* — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

*Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Técnico de compras e materiais.* — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

#### Electricistas

*Encarregado de realização-eléctrica.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção electricista sénior.* — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempenagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempenagens simples em equipamentos de medida e controlo industrial.

*Oficial de manutenção electricista.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Operador de processo de produção de energia.* — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.



*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### **Trabalhadores químicos e de celulose**

*Analista de ensaios.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Assistente de produção de pasta.* — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

*Auxiliar de segurança.* — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do Encarregado de Segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Chefe de ensaios de laboratório.* — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução;

gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Condutor de equipamento de processo.* — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de laminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

*Condutor de equipamento de transporte sénior.* — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeiras e outras matérias primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

*Condutor de equipamento de transporte.* — É o trabalhador que, em colaboração com a condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de segurança.* — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Medidor.* — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos

registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente, faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

*Operador-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Operador de campo de produção de pasta.* — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua as rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

*Operador de ETAR sénior.* — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtos químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias, e assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Operador de ETAR.* — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

*Operador de processo da preparação de madeiras.* — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de processo de produção de pasta.* — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares

para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de recuperação.* — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

*Operador de sala de controlo.* — É o trabalhador que opera urna unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises química complementares para controlo de operação.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Supervisor de turno de produção de pasta.* — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

*Técnico de controlo da qualidade.* — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos no que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

### Trabalhadores de região florestal

*Chefe de região florestal-adjunto.* — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo, com carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

*Condutor de equipamento agrícola.* — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Encarregado de região florestal.* — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

*Encarregado de departamento florestal.* — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de acção.

*Encarregado florestal.* — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

*Guarda florestal.* — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

*Medidor florestal.* — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

### Trabalhadores metalúrgicos

*Administrativo de apoio ao gabinete técnico.* — É o trabalhador que, utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio

à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Electromecânico de instrumentos sénior.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenagens simples em equipamentos electrónicos.

*Electromecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de realização — instrumentos.* — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Encarregado de realização — mecânica.* — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Ferramenteiro sénior.* — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil).* — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (civil).* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico).* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (mecânico).* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção soldador sénior.* — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

*Oficial de manutenção soldador.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção torneiro sénior.* — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico) cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Oficial de manutenção torneiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Preparador-programador.* — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de stocks e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

*Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de apoio ao Gabinete Técnico.* — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita para o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

*Técnico de instrumentos.* — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem

e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

#### Técnicos de desenho

**Desenhador.** — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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

#### Trabalhadores rodoviários

**Motorista.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

#### Trabalhadores fogueiros

**Operador de campo de produção de energia.** — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

**Operador de processo de produção de energia.** — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as

necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança; garante a limpeza da instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

**Supervisor de turno de produção de energia.** — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

### ANEXO V

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1 — Quadros superiores . . . . .	Técnico superior.
2 — Quadros médios . . . . .	Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Secretária de administração/ direcção.
3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa).	Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do Departamento Florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta.
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador-projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção de carpinteiro. Oficial de manutenção de electricista. Oficial de manutenção de lubrificador.

Enquadramento	Categoria profissional
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Oficial de manutenção de pedreiro. Oficial de manutenção de pintor. Oficial de manutenção de seralheiro. Oficial de manutenção de soldador. Oficial de manutenção de torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista-recepcionista. Tesoureiro.
5 — Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança. Condutor de equipamento agrícola. Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal.
6 — Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado.

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos seus federados:  
 SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Novas Tecnologias;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:  
 (Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:  
 (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Maio de 1998.

Depositado em 28 de Maio de 1998, a fl. 128 do livro n.º 8, com o n.º 149/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outra.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se aos armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Este ACT vigora apenas para os navios de registo convencional português.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei. Contudo, as remunerações constantes do anexo II e as cláusulas de expressão económica entrarão em vigor em 1 de Março de 1998.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Alimentação

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — 380\$;  
 Almoço — 1620\$;  
 Jantar — 1620\$;  
 Ceia — 380\$.

*a), b), c) e d) (Mantêm a redacção em vigor.)*

## ANEXO II

### Tabelas salariais

(Valores mensais)

Grupo	Tabela I — TPG/TPQ/PTR	Tabela II — CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG	Tabela III — NC
I . . . . .	408 900\$00	322 200\$00	266 700\$00
II . . . . .	371 600\$00	292 800\$00	242 400\$00
III:			
(a) . . . . .	285 800\$00	263 500\$00	220 200\$00
(b) (c) . . . . .	274 800\$00	253 500\$00	211 800\$00
IV (c) . . . . .	188 900\$00	174 200\$00	145 500\$00
V (c) . . . . .	178 200\$00	165 500\$00	136 800\$00
VI (c) . . . . .	167 800\$00	155 800\$00	130 500\$00
VII (d) . . . . .	182 900\$00	169 700\$00	142 200\$00
	140 700\$00	130 500\$00	109 200\$00
VIII . . . . .	129 100\$00	119 800\$00	100 200\$00

Grupo	Tabela I TPG/TPQ/PTR	Tabela II CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG	Tabela III NC
IX .....	121 200\$00	112 500\$00	94 200\$00
X (e) .....	116 100\$00	107 700\$00	90 000\$00
	112 100\$00	104 000\$00	87 000\$00
XI .....	106 900\$00	99 100\$00	83 100\$00

(a) Corresponde à remuneração do imediato.  
(b) Corresponde à remuneração do primeiro-maquinista.  
(c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a remuneração correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a remuneração decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.  
(d) Corresponde à remuneração do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>  
(e) Corresponde à remuneração do marinheiro-motorista.

PSG — navio de passageiros.  
CRG — navio de carga geral.  
PTR — navio-tanque petroleiro.  
TPG — navio de gás liquefeito.  
FRG — navio-frigorífico.  
TPQ — navio de produtos químicos.  
CST — navio-cisterna.  
GRN — navio graneleiro.  
PCT — navio porta-contentores.  
NC — navio de até 1500 TAB que opere na navegação costeira.

*Nota.* — Todas as matérias do ACT marinha de comércio que não foram objecto desta revisão mantêm a redacção em vigor.

Lisboa, 24 de Março de 1998.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sacor Marítima, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SOPONATA — Sociedade Portuguesa de Navios Tanques, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela TMI — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Funchal Frio — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Navegar — Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Maio de 1998.

Depositado em 25 de Maio de 1998, a fl. 127 do livro n.º 8, com o n.º 143/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Centro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

### Despesas com deslocações

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — 7320\$;
- b) No estrangeiro e em Macau — 25 750\$.

5 — (*Igual.*)

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 2270\$.

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

10 — (*Igual.*)

11 — (*Igual.*)

12 — (*Igual.*)

13 — (*Igual.*)

14 — (*Igual.*)

15 — (*Igual.*)

Cláusula 154.<sup>a</sup>

### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de 20 600 contos e não poderá ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Valor
18 .....	399 350\$00
17 .....	361 100\$00
16 .....	335 950\$00
15 .....	309 500\$00
14 .....	282 400\$00

Nível	Valor
13 .....	256 350\$00
12 .....	234 700\$00
11 .....	216 200\$00
10 .....	193 350\$00
9 .....	177 450\$00
8 .....	160 700\$00
7 .....	148 700\$00
6 .....	140 600\$00
5 .....	124 450\$00
4 .....	107 950\$00
3 .....	93 850\$00
2 .....	82 750\$00
1 .....	70 350\$00

*Nota.* — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e vigorará até 31 de Dezembro de 1998.

## ANEXO VI

### Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Valor
18 .....	343 700\$00
17 .....	310 150\$00
16 .....	286 400\$00
15 .....	264 100\$00
14 .....	241 400\$00
13 .....	220 600\$00
12 .....	204 000\$00
11 .....	189 850\$00
10 .....	171 850\$00
9 .....	157 750\$00
8 .....	142 950\$00
7 .....	132 650\$00
6 .....	126 050\$00
5 .....	112 950\$00
4 .....	99 500\$00
3 .....	88 200\$00
2 .....	79 100\$00
1 .....	70 350\$00

### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I — 107 950\$.  
Grupo II — 93 850\$.  
Grupo III — 82 750\$.  
Grupo IV — 70 350\$.

Lisboa, 14 de Maio de 1998.

Pelo grupo negociador, em representação de:

Banco ESSI, Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa, Banco Nacional Ultramarino, Banco Exterior de España, Banco Internacional de Crédito, BANIF — Banco Internacional do Funchal, BNC — Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Totta & Açores, Banco Pinto & Sotto Mayor, Banco de Portugal, Crédito Predial Português, Banque Nationale de Paris, Barclays Bank, Caixa Económica, Montepio Geral, EUROGES — Aquisição de Créditos a Curto Prazo, Barclays Fundos, S. A., IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, ESAF — Espírito Santo Gestão de Patrimónios, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., e Espírito Santo — Empresa de Prestação de Serviços, ACE:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho com ressalva das matérias relativas à segurança social e à assistência médico-social, as quais, no seu âmbito, se regem por regime específico. Para os trabalhadores que, conforme o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, a outorga do presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei

n.º 287/93, com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites à sua vinculação à cláusula 2.ª:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo FINIBANCO, que subscreve o presente acordo, com as seguintes ressalvas já anteriormente feitas no acordo de adesão, celebrado pela sua antecessora FININDÚSTRIA, devendo a ressalva do respectivo n.º 2 ser de aplicação também ao FINIBANCO:

- «1) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas no mesmo acordo colectivo, relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;
- 2) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos à FININDÚSTRIA e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possa ser contado para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;
- 3) Aceita as cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito estará sujeita aos critérios e regulamentos em vigor na instituição;
- 4) Não aceita a cláusula 41.ª, que entende aplicável unicamente às instituições de crédito do sector público, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração de trabalhadores dos seus próprios quadros.»:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo BPI — Sociedade Gestora de Participações Sociais, BPI — Banco Português de Investimento, Banco Borges e Irmão, Banco de Fomento e Exterior, Banco Fonsecas & Burnay, Douro — Sociedade Corretora de Valores Mobiliários, S. A., International Factors Portugal, S. A., e BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Banco Bilbao Viscaya, Banco de Comércio e Indústria (¹), Crédit Lyonnais Portugal e Caja de Salamanca y Soria.

A Caja de Salamanca y Soria subscreve a presente revisão, com manutenção das ressalvas constantes do acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1995:

(Assinatura ilegível.)

(¹) Actualmente Banco Santander Portugal, S. A.

Pelos Banco Mello, Banco Mello de Investimentos, Banco Mello Imobiliário e Heller Factoring Portuguesa, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 18 de Maio de 1998.

Depositado em 25 de Maio de 1998, a fl. 127 do livro n.º 8, com o n.º 139/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Âmbito e área

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



## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Deveres da empresa

A empresa deve:

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

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

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

- g) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE, dos regulamentos dele emergentes e das leis do trabalho aplicáveis.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

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

## CAPÍTULO III

### Preenchimento de postos de trabalho e condições de admissão

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Condições de admissão

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

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

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

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Exame médico de admissão

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período de adaptação

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Níveis funcionais e categorias profissionais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípio geral

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>-A

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mudança de horário de trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Antecipação de prestação de trabalho

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

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a ante-

cedência mínima de duas horas, salvo casos de força maior.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

a) Trabalho suplementar em dia útil ou normal:

Trabalho diurno:

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

Trabalho nocturno:

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

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

Trabalho diurno:

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

Trabalho nocturno:

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Transferência para outro local de trabalho**

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Seguros e despesas de trabalhadores transferidos temporariamente**

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações**

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações**

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Deslocação coincidente com férias

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de deslocação

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pagamento de despesas de transporte e outros gastos

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de gasolina

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Seguros e despesas de trabalhadores deslocados

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Inactividade do trabalhador deslocado — Obrigações da empresa

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho e transporte no local temporário

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

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração normal

Considera-se remuneração normal, para efeitos previstos no presente AE, o vencimento constante das tabelas do anexo IV e, bem assim, todas as formas de remuneração.

neração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

## **CAPÍTULO VII**

### **Prestações pecuniárias**

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **13.º mês**

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

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

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

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 4530\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

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

3 — O valor da 1.ª diuturnidade será correspondente ao dobro do valor de cada uma das restantes.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de lar**

*(Eliminada.)*

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Ajudas de custo**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

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

*(Eliminada.)*

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Subsídios de estação**

*(Eliminada.)*

## **CAPÍTULO VIII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Período de férias

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Interrupção e alteração do período de férias

Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outros atendíveis. Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante as férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período,

cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Subsídio e remuneração das férias — Valor — Pagamento**

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Definição e princípios gerais das faltas**

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

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

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



#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

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

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

Até cinco dias consecutivos por falecimento de:

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

Até dois dias consecutivos por falecimento de:

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

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

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

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

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

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

h) Por doação de sangue, durante um dia;

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

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

l) Para tratar de assuntos do seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês. Estas faltas, salvo acordo prévio com a chefia, não poderão ser dadas imediatamente antes ou depois do período de férias, de qualquer folga que preceda ou se siga a este período, em domingos, no dia de Ano Novo, em véspera e dia de Natal e em 31 de Dezembro.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1 — As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e, apenas em caso de manifesta impossi-

bilidade de consultar tais clínicos, poderão ser justificadas por médicos que lhes sejam estranhos.

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prova de justificação

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado na presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Dispensa durante a gravidez e até três meses após o parto do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poder recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto,

podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

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

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

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

b) :

Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa reputar de interesse para a sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 2665\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem o 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 7795\$ cada uma para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 10 145\$ cada uma para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 12 705\$ cada uma para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 12 705\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 18 700\$ cada uma por cada um dos anos de curso;

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

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

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

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

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

- a) De serviço, nomeadamente transferências, deslocações ou outros;

- b) Doença, parto, amamentação, acidente e sinistro;

- c) Cumprimento de obrigações legais ou outras de carácter imperativo.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Falsas declarações à empresa — Efeitos**

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Informações a prestar pelo trabalhador-estudante**

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

### **CAPÍTULO XI**

#### **Higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Regime aplicável**

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

### **CAPÍTULO XII**

#### **Previdência, abono de família e outras regalias sociais**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Contribuições para a segurança social**

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Reforma por limite de idade**

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

(Eliminada.)

Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Refeição social**

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

Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho, ou nas suas proximidades, a

empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para comparticipação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no AE.

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Serviços clínicos sociais

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

### CAPÍTULO XIII

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Instalações para os delegados sindicais

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados e dirigentes sindicais

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

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

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

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

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Enquadramento salarial

1 — O enquadramento salarial dos trabalhadores far-se-á tendo em conta que aos graus 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12 da anterior estrutura correspondem, respectivamente, na estrutura constante no anexo IV, os graus 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Eficácia retroactiva

As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1998.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogada toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável à empresa, designadamente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1997.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Revogação de clausulado

1 — As obrigações emergentes das cláusulas 42.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup> do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 16 de Abril de 1997, agora eliminadas, mantêm-se aplicáveis aos trabalhadores admitidos na empresa até 1 de Fevereiro de 1998.

2 — As obrigações emergentes da cláusula 40.<sup>a</sup>, agora eliminada, manter-se-ão aplicáveis aos trabalhadores referidos no n.º 1, até 1 de Setembro de 1998, data em que o valor do subsídio de lar será integrado na remuneração.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

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

### ANEXO I

#### Descrição de funções

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Técnico administrativo.* — Desempenha várias tarefas administrativas de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente:

Assegura todo o tipo de tarefas inerentes ao expediente técnico administrativo da sua área;  
Procede à pesquisa de dados necessários à área que apoia, utilizando ou não meios informáticos;  
Executa outras tarefas diversificadas de apoio administrativo, fazendo ou não uso de meios informáticos ou ligados às novas tecnologias de escritório.

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO II

### Categorias profissionais e níveis funcionais

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

Grupo funcional	Categorias profissionais	Nível funcional	Condições mínimas de acesso
Funções administrativas . . . . .	Técnico administrativo . . . . .	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação profissional adequada.
	Técnico especializado administrativo.	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Secretário(a) . . . . .	4	Idem.
Funções de apoio . . . . .	Telefonista . . . . .	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação técnico-profissional e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Mecânico . . . . .	3	
	Electricista . . . . .	3	
	Motorista . . . . .	2	9.º ano de escolaridade ou equivalente e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Técnico de apoio . . . . .	2	
	Empregado de serviços de apoio	1	6.º ano de escolaridade ou equivalente.

### ANEXO III

#### Graus profissionais, escalões de remuneração e progressão profissional

1 — Em cada um dos níveis funcionais referidos no anexo II prevêem-se 13 graus profissionais, que se enumeram de forma progressiva de 1 a 13, a que correspondem, pela mesma ordem, os 13 escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constantes do anexo IV.

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

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

- Dois anos de serviço efectivo no 1.º grau de cada nível;
- Três anos de serviço efectivo nos 2.º, 3.º, 4.º, 5.º e 6.º graus de cada nível profissional;
- Quatro anos de serviço efectivo nos restantes graus.

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

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

**ANEXO IV**  
**Tabelas de remunerações mínimas**

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

**Tabela I**

Graus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Nível 1 .....	91 150\$00	96 000\$00	101 500\$00	106 550\$00	111 150\$00	116 100\$00	121 600\$00	127 350\$00	133 350\$00	138 900\$00	144 750\$00	150 900\$00	157 350\$00
Nível 2 .....	104 050\$00	109 500\$00	115 850\$00	121 600\$00	127 350\$00	133 350\$00	138 900\$00	144 400\$00	150 050\$00	156 950\$00	163 050\$00	170 050\$00	177 200\$00
Nível 3 .....	124 100\$00	130 600\$00	137 450\$00	144 300\$00	150 950\$00	157 850\$00	164 900\$00	172 700\$00	181 600\$00	190 300\$00	199 900\$00	208 400\$00	217 300\$00
Nível 4 .....	153 650\$00	161 750\$00	170 350\$00	178 900\$00	187 650\$00	198 200\$00	208 600\$00	220 150\$00	229 650\$00	240 250\$00	252 400\$00	263 200\$00	274 350\$00
Nível 5 .....	170 150\$00	179 100\$00	188 700\$00	198 200\$00	208 600\$00	220 150\$00	229 650\$00	240 250\$00	252 400\$00	271 450\$00	283 200\$00	295 350\$00	308 000\$00

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

**Tabela II**

	Remunerações
A .....	381 100\$00
B .....	353 680\$00
C .....	337 300\$00
D .....	316 460\$00
E .....	294 500\$00
F .....	269 800\$00
G .....	242 260\$00
H .....	227 300\$00
I .....	213 580\$00
J .....	202 770\$00
K .....	191 390\$00

Lisboa, 12 de Maio de 1998.

Pela CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Economistas:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 19 de Maio de 1998.

Depositado em 25 de Maio de 1998, a fl. 127 do livro n.º 8, com o n.º 144/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.