

Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.^A SÉRIE

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

Preço 319\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 13	P. 463-500	8-ABRIL-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	--------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro 465
- 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 FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços 465

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros 466
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outra 492
- CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra 493
- CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 495
- CCT entre a APAN — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras 496
- AE entre a Portugal Telecom, S. A., e a FCTA — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisual e outros — Rectificação 497



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio 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 está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, nesta data publicado.

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

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 FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

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 12, de 29 de Março de 1997, e 13, de 8 de Abril de 1997.

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.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, todos os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A denúncia do presente CCT far-se-á por carta registada com aviso de recepção, ou outro meio idóneo, dirigido à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e as entidades destinatárias devem responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

I — Condições normais de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

II — Condições específicas de admissão e carreira profissional

1 — Dos profissionais de vendas

1 — Habilitações mínimas: as exigidas pela lei.

2 — Idade mínima: 18 anos.

2 — Dos profissionais de armazém

1 — Habilitações mínimas: as exigidas pela lei.

2 — Idade mínima: 16 anos.

3 — Dos profissionais da construção civil

1 — As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Condições de admissão:

- a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores com 16 anos de idade;
- b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;
- c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.^a

4 — Dos profissionais electricistas

1 — Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais de especialidade.

2 — Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de efectivo serviço.

3 — Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricistas, de montador electricista ou outros equiparados.

4 — Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria.

5 — Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de efectivo serviço.

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

7 — A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

8 — São considerados para os efeitos previstos no n.º 4 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola da Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério para a Qualificação e o Emprego, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra e outros equiparados.

5 — Dos profissionais de laboratório

Analista — habilitações mínimas: curso auxiliar de laboratório.

6 — Dos profissionais metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

7 — Dos licenciados e bacharéis

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de engenheiro técnico agrícola e o de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções

descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

4 — Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

5 — O preenchimento de lugares a cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6 — A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

8 — Categorias profissionais

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2.

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau.

f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem ou não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

Dos serviços

a):

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima (anos)
Paquete	Mínimas legais	16
Contínuo	Mínimas legais	18
Guarda	Mínimas legais	18
Porteiro	Mínimas legais	18
Telefonista	Mínimas legais	18
Trabalhador de limpeza	Mínimas legais	18
Cobrador	Mínimas legais	21

b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares no respectivo quadro.

c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Dos administrativos

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima (anos)
Geral	3.º ciclo do ensino básico	16
Contabilidade	Curso oficialmente reconhecido	—
Chefias	3.º ciclo do ensino básico	21

Carreira profissional

a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários.

b) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções.

c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

III — Condições gerais

1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência — em igualdade de circunstâncias com outros candidatos — aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- Reconhecida competência profissional;
- Antiguidade ao serviço da empresa.

2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser uma condicionante à admissão.

3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores, poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os trabalhadores admitidos para os postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para outra sua associada, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — É vedada a contratação de trabalhadores em regime de contrato a termo para postos de trabalho permanente, salvo os casos de contratação para substituição de trabalhadores na situação de impedimento.

2 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e base de trabalho, conforme definida no n.º 2 da cláusula 30.^a, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

3 — O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente.

5 — Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo são-lhes garantidos, com as necessárias adaptações que resultam da lei, todos os direitos desta convenção e demais regalias praticadas pela empresa.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos II e III.

2 — É vedado às empresas atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos no número anterior.

Cláusula 8.^a

Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referidos na cláusula 6.^a serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

2 — Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5.

Cláusula 9.^a

Acesso ou promoção

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe, depois de dois anos de permanência na 3.^a classe, e à 1.^a classe, depois de quatro anos de permanência na 2.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazos inferiores aos indicados no n.º 2, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

5 — Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, for requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

7 — Sempre que os motoristas de pesados desempenhem funções na auto-bomba, terão direito a um subsídio de valor igual a 2% da remuneração estipulada para o nível X da tabela salarial.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 7.^a, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- g) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com zelo, diligência e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) 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;

- g) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das novas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 12.^a

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 dele ou dos companheiros;
- c) Salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.^a;
- e) 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, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 5;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, no caso de se ter verificado nos termos da lei e deste CCT a transmissão da posição contratual do trabalhador;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;
- l) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- m) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 51.^a

3 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efec-

tuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo de tempo gasto nas deslocações.

4 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

5 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento e salvo o disposto no n.º 3, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 52.^a, n.º 3, deste CCT.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Tipos de horários

1 — Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horários de trabalho:

Regular;
Móvel;
Flexível.

2 — Os regimes de horários a praticar são estabelecidos pela empresa.

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior:

- a) Horário geral: quarenta horas.
- b) Administrativos e serviços: trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

3 — Os trabalhadores a abranger pelo regime de horário móvel devem ser notificados, com a antecedência de uma semana, sobre o horário a praticar, observando-se as seguintes disposições:

- a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de des-

canso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base. Quando a segunda-feira coincidir com dia feriado, considerar-se-á o dia útil imediato, para efeitos do disposto neste número;

- d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive) têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 15.^a

4 — A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos e de serviços deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e nocturno

1 — O regime jurídico do trabalho suplementar é o previsto na lei.

2 — 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, até ao limite de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador, podendo ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas. Desde que se preveja que o trabalho suplementar se prolongará por três ou mais horas haverá um intervalo de trinta minutos logo que tenham sido prestadas cinco horas de trabalho consecutivo, intervalo que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1290\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 455\$ para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas terá direito à importância de 585\$ para ceia.

4 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste oito ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda da retribuição normal.

5 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida na cláusula 22.^a

6 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

7 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

3 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

Os trabalhadores que tenham trabalhado em dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

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

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas de 7885\$. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima, nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

Cláusula 19.^a

Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

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

sendo:

RM — remuneração mensal base;
HS — horário semanal.

Cláusula 20.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou por acidente.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência no preenchimento de vagas que venham a verificar-se.

4 — O trabalhador substituto, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com excepção dos cargos de chefia.

Cláusula 22.^a

Retribuição fora do período normal

A remuneração de trabalho fora do período normal de trabalho diário será calculada da seguinte forma:

- Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,5;
- Trabalho nocturno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,75;
- Trabalho diurno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados: remuneração normal multiplicada por 2;
- Trabalho nocturno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a diuturnidade no valor unitário de 3 % sobre a remuneração mínima do nível x.

2 — Adquire-se cada uma das cinco primeiras diuturnidades pela permanência de três anos na empresa, sendo as seguintes adquiridas de cinco em cinco anos.

3 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

4 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidade de acordo com a fórmula

$$n = \frac{T}{3}$$

sendo *n* o número inteiro de diuturnidades e *T* o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausente por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

4 — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da segurança social, devendo requerê-lo nos prazos legais.

5 — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

6 — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferirem retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 — Será concedida aos trabalhadores uma compartição nas despesas de refeição equivalente a 1145\$

por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1145\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais da segurança social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

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

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

4 — Não se consideram, para o efeito do disposto no n.º 1, os subsídios para transportes, bem como o previsto na cláusula 29.^a

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior ao valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 27.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, sem prejuízo no previsto na lei para os trabalhadores com cargos de direcção.

2 — A retribuição especial referida no número anterior será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 1 da cláusula 22.^a

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 28.^a

Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

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

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Almoço no montante de 1290\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;
- c) O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1745\$;
Dormida e pequeno-almoço — 5205\$;
Diária completa — 8380\$;
Pequeno-almoço — 455\$;
Ceia — 585\$.

A empresa, quando tal se justifique autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento, e vice-versa;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;
- d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias, o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de quatro dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

9 — Quando as viaturas ligeiras da empresa forem utilizadas em serviço externo, não será obrigatória para o trabalhador que a conduza a respectiva habilitação profissional, desde que essa condução tenha carácter accidental.

Cláusula 30.^a

Transferência do local ou base de trabalho

Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de 135 305\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 29.^a e na alínea *b*) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 8170 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para uma companhia de seguros.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 32.^a

Alimentação e subsídio

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado na cláusula 25.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade ou outro onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Duração das 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.

3 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

4 — 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 dois números seguintes.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra o 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — 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.

7 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

8 — O período de férias dever ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador das datas de início e termo fixados para o gozo das férias, com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar a suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

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

12 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

13 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 35.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, o qual terá de ser comprovado de acordo com o estipulado por lei.

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

Cláusula 36.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período 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 37.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias 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 efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Definição de faltas

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal, sempre que possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — 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.

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- 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 da comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de três dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos invocados para a justificação.

3 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a h) do n.º 1 desta cláusula, desde que observados, quanto às referidas na alínea b), os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a) a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

4 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

5 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 40.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

Cláusula 41.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação, por factos relacionados com a sua actividade profissional.

Cláusula 42.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

Cláusula 44.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras rege-se pelo disposto da cláusula 50.^a

Cláusula 45.^a

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 46.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

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

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 47.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam, ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 48.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

Cláusula 49.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre

a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

4 — Tratando-se de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, a indemnização corresponderá ao dobro da que lhes caberia nos termos do número anterior, nunca sendo inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 51.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, o despedimento só poderá ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeitos de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — O disposto nos números antecedentes aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após a eleição.

Cláusula 52.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

3 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;
- h) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 53.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

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

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumam responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este feito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data de despedimento os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido

ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 14 semanas e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, durante o período do 1.º ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 51.^a

Cláusula 55.^a

Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de duas horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 56.^a

Medicina no trabalho

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

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que seja requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu

serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias.

5 — Sempre que um trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou de outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 57.^a

Segurança social

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangam nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração base líquida, acrescida das diuturnidades, auferida à data da baixa, e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da segurança social, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 59.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de

acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 31.^a desta convenção.

Cláusula 60.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que esta receba da segurança social e uma percentagem da sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - N)$$

em que *N* é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

3 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

4 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente a diferença entre o que este receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

5 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

6 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 4 desta cláusula.

7 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 61.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

A empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 62.^a

Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Cláusula 63.^a

Facilidades para frequência de aulas

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

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante

será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

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

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

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

Cláusula 64.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

Cláusula 65.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 61.^a podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

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

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 61.^a, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 68.^a da presente convenção.

Cláusula 66.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

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

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

Cláusula 67.^a

Férias e licenças

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

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

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

Cláusula 68.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 69.^a

Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino

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

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

Cláusula 70.^a

Requisitos para a fruição de regalias

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

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

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta convenção, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 71.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 61.^a se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 72.^a

Comparticipação nas despesas

1 — As empresas compartilharão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento de propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:
 - 2.º ciclo do ensino básico — 10 720\$;
 - 3.º ciclo do ensino básico — 16 665\$;
 - Cursos complementares e médios — 27 260\$;
 - Cursos superiores — 35 950\$;
- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

- c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

2 — O trabalhador, para beneficiar do estipulado no número anterior, deverá fazer prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados. No caso contrário, perderá o direito a esta regalia.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 73.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 74.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando investidos desse poder.

Cláusula 75.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano, o total de 30 dias.

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

4 — 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.

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 76.^a

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção aplicada for a de repreensão simples ou a de repreensão registada.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 — A nota de culpa conterá a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

5 — O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo.

6 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa. Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

7 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar, por escrito, a sua resposta à nota de culpa, onde indicará todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

9 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

10 — Se a entidade patronal aplicar a sanção de despedimento, será igualmente enviada uma cópia da decisão à comissão de trabalhadores.

11 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 77.^a

Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição ou demais regalias.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou

dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 43.^a, n.º 2.

Cláusula 78.^a

Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que esteja inscrito, quando autorizado por aqueles.

Cláusula 79.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 80.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 51.^a

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 81.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

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

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 82.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudanças injustificadas de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 83.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- c) Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

Cláusula 84.^a

Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a direcção da empresa

Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na presente convenção.

CAPÍTULO XV

Das comissões de trabalhadores

Cláusula 85.^a

Princípio geral

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as

comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 86.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores, ou pela comissão sindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turno ou de trabalho suplementar.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência do local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 87.^a

Carácter globalmente mais favorável do CCT

A presente convenção é globalmente mais favorável do que a que substitui.

Cláusula 88.^a

Interpretação das disposições do CCT

Para interpretação das disposições da presente convenção colectiva é competente a comissão paritária constituída nos termos da lei, a qual será formada por dois representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

Cláusula 89.^a

Condições de trabalho não convencionadas

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

ANEXO I

Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham duas ou três classes.

a) Duas classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2. ^a	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Três classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
De 2. ^a	—	1	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3. ^a	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades, os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado um ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver um, desde que haja oficiais.

ANEXO II

Definições de funções

Ajudante de motorista de pesados. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de

mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

Ajudante de oficial electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordnogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Assistente administrativo, comercial, de produção, de manutenção, de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, na área administrativa, comercial de produção, de manutenção e de controlo de qualidade, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controlo de betão e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas destas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções

de carroçaria, soldadura oxi-acetilénica, afinação de portas, fechos e frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamentos e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobrança e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Chefe de bombagem. — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é o responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal de bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal de bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção, sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo; é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, proveitos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes e efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas, textos e mapas baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e operar em telex.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas; faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de central de betão. — É o trabalhador que orienta os trabalhadores de uma central de betão, à excepção dos trabalhadores administrativos. Compete-lhe assegurar o bom funcionamento dos serviços, podendo, ainda, executar as tarefas do expedidor-controlador.

Encarregado de fabrico de blocos. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se, com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização das centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gasóleo e gás; é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou *stock*.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Escriturário principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escriturários.

Estagiário de escritório. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Expedidor controlador. — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobrador da central.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições a fim de manter as existências de acordo com os *stocks* mínimos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina de ferramentas.

Guarda. — É o trabalhador com mais de 21 anos de idade que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução do trabalho.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

Licenciado ou bacharel do grau 1. — É o trabalhador que:

- Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Licenciado ou bacharel do grau 2. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipa de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau 3. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros

profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Licenciado ou bacharel do grau 4. — É o trabalhador que:

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnico e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independente.

Licenciado ou bacharel do grau 5. — É o trabalhador que:

- a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa-o com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico auto). — É o trabalhador que detecta e repara as avarias mecânicas, afina, monta, e desmonta órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos destinados a bombagem de betão terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água e em conformidade com as normas da empresa, o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial principal (electricista e metalúrgico). — É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquinas de blocos. — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico

de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

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

Programador de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário. — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

Serralheiro. — É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

Técnico de betão. — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão, analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vendedor. — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta

da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III
Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado	433 000\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado	382 800\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado	331 000\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado	275 000\$00
V	Analista de sistemas	224 300\$00
	Contabilista	
	Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado	204 500\$00
VI-A	Assistente administrativo	
	Assistente comercial	184 800\$00
	Assistente de produção	
	Assistente de manutenção	169 200\$00
	Assistente de controlo de qualidade	
VI-B	Chefe de bombagem	154 700\$00
	Chefe de central	
	Chefe de secção	142 600\$00
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	140 500\$00
	Programador	
	Técnico de betão	89 900\$00
	Tesoureiro	
	Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	58 900\$00
	Encarregado de central de betão	
	Inspector de vendas	52 800\$00
	Subchefe de secção	
VII	Secretário de gerência ou administração II	140 500\$00
	Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado	
VIII	Encarregado de armazém	140 500\$00
	Encarregado de fabrico de blocos	
	Escriturário principal	140 500\$00
	Oficial principal (electricista e metalúrgico)	
	Secretário de gerência ou administração I	140 500\$00
	Técnico de electrónica industrial	
	Vendedor	140 500\$00
	Expedidor-controlador	
	Preparador de trabalho	140 500\$00
	Programador de trabalho	
	Secretário(a)	140 500\$00
	Bate-chapas de 1. ^a	
	Caixa	140 500\$00
	Escriturário de 1. ^a	
	Fiel de armazém	140 500\$00
	Fresador mecânico de 1. ^a	
	Mecânico de 1. ^a	140 500\$00
	Motorista de pesados com mais de seis meses	
	Oficial electricista com mais de três anos	140 500\$00
	Operador de central de betão	
	Preparador de laboratório	140 500\$00
	Serralheiro de 1. ^a	
	Soldador de 1. ^a	140 500\$00
	Torneiro mecânico de 1. ^a	

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
X	Operador de central de betão	140 500\$00
	Preparador de laboratório	
	Serralheiro de 1. ^a	140 500\$00
	Soldador de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	140 500\$00
	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos	
	Bate-chapas de 2. ^a	140 500\$00
	Cobrador	
	Condutor-manobrador com mais de três anos	140 500\$00
	Escriturário de 2. ^a	
	Fresador mecânico de 2. ^a	140 500\$00
	Lubrificador	
	Mecânico de 2. ^a	140 500\$00
	Motorista de pesados até seis meses	
	Motorista de ligeiros	140 500\$00
	Oficial electricista até três anos	
	Operador de <i>drag-line</i>	140 500\$00
	Operador de máquinas de blocos	
	Prensador	140 500\$00
	Serralheiro de 2. ^a	
	Soldador de 2. ^a	140 500\$00
	Telefonista/recepcionista	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	140 500\$00
	Ajudante de motorista de pesados com mais de um ano e menos de três anos	
	Bate-chapas de 3. ^a	140 500\$00
	Condutor-manobrador com menos de três anos	
	Escriturário de 3. ^a	140 500\$00
	Empregado de serviços externos	
	Mecânico de 3. ^a	140 500\$00
	Serralheiro de 3. ^a	
	Soldador de 3. ^a	140 500\$00
	Telefonista	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	140 500\$00
	Ajudante de motorista de pesados até um ano	
	Contínuo	140 500\$00
	Escolhedor	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	140 500\$00
	Preparador auxiliar de laboratório	
	Auxiliar de fabrico	140 500\$00
	Auxiliar de laboratório	
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	140 500\$00
	Estagiário de escritório do 2. ^o ano	
	Guarda	140 500\$00
	Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	
	Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	140 500\$00
	Servente	
	Ajudante oficial de electricista (1. ^o e 2. ^o anos)	140 500\$00
	Dactilógrafo do 1. ^o ano	
	Estagiário de escritório do 1. ^o ano	140 500\$00
	Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	
	Trabalhador de limpeza	140 500\$00
	Aprendiz de electricista	
	Aprendiz metalúrgico do 2. ^o ano ou de 17 anos	140 500\$00
	Paquete do 2. ^o ano ou de 17 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 1. ^o ano ou de 16 anos	140 500\$00
	Paquete do 1. ^o ano ou de 16 anos	

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

As empresas obrigam-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1997.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSCCVP — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FPCES — 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 Distrito 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 da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Março de 1997.

Depositado em 26 de Março de 1997, a fl. 48 do livro n.º 8, com o n.º 50/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço nas categorias nele previstas, constantes do anexo I, desde que representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores da associação patronal referida no número anterior.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente revisão entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 12 meses contados a partir da data de depósito.

2 — A presente revisão poderá ser denunciada por qualquer das partes outorgantes logo que sejam completados 10 meses de vigência.

3 — As matérias ora revistas produzirão efeitos, independentemente da data de depósito, a partir de 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 3300\$.

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	129 500\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista Técnico de contas Analista de sistemas	120 500\$00
III	Chefe de secção Programador Tesooureiro Guarda-livros	111 100\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Programador mecanográfico	103 100\$00
V	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Operador de computador de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	99 000\$00
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Operador de computador de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Cobrador Esteno-dactilógrafo	93 000\$00
VII	Dactilógrafo Terceiro-escriturário Operador de registo de dados de 2. ^a Recepcionista Telefonista	81 900\$00
VIII	Dactilógrafo tirocinante Estagiário do 3. ^o ano	67 100\$00
IX	Estagiário do 2. ^o ano Contínuo	61 650\$00
X	Estagiário de 1. ^a Servente de limpeza	56 050\$00
XI	Paquete com 16/17 anos	42 150\$00

Porto, 17 de Fevereiro de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITASE — 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, 20 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrada em 24 de Março de 1997.

Depositada em 25 de Março de 1997, a fl. 47 do livro n.º 8, com o n.º 49/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, a tabela salarial e o subsídio de alimentação efeitos a 1 de Outubro de 1996.

2 e 3 — (Mantêm a redacção vigente.)

CAPÍTULO V

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação de 250\$ por cada dia de trabalho.

2, 3 e 4 — (Mantêm a redacção vigente.)

Cláusula 93.^a

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 1978, 7, de 1980, 13, de 1981, 27, de 1983, 31, de 1984, 31, de 1985, 31 de 1986, 36, de 1987, 36, de 1988, 36, de 1989, 35 de 1990, 45, de 1991, 2, de 1993, 11, de 22 de Março de 1994, e 2, de 15 de Janeiro de 1995, não objecto de alteração na presente revisão.

ANEXO II Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de escritório Director de serviços	121 650\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	111 800\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Inspector de vendas	106 800\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Coleccionador-expositor Secretário de direcção Ajudante de guarda-livros Vendedor	98 900\$00
V	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Caixa Caixeiro encarregado Fogoeiro encarregado	98 000\$00
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de máquinas de contabilidade Segundo-escriturário Primeiro-caixeiro Perfurador-verificador Fogoeiro de 1. ^a	85 500\$00
VII	Fogoeiro de 2. ^a Segundo-caixeiro	82 500\$00
VIII	Dactilógrafo do 3. ^o ano e seguintes (sem habilitações) Terceiro-escriturário Telefonista	77 500\$00
IX	Fogoeiro de 3. ^a Terceiro-caixeiro Contínuo Porteiro Guarda Encarregado de limpeza	69 250\$00
IX-A	Servente de limpeza (esc.)	60 500\$00
X	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano ou com mais de 21 anos Ajudante de fogoeiro do 3. ^o ano	56 800\$00
XI	Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	53 500\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
XII	Estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano Praticante de 17 anos Paquete de 17 anos	49 250\$00
XIII	Praticante de 16 anos Paquete de 16 anos	43 750\$00
XIV	Praticante de 15 anos Paquete de 15 anos	42 200\$00

Porto, 26 de Fevereiro de 1997.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinatura ilegível.)

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

(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 da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Março de 1997.

Depositado em 25 de Março de 1997, a fl. 47 do livro n.º 8, com o n.º 48/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este contrato abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço, que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 3900\$.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 4400\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de

retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7200\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — 1750\$;

b) Alojamento e pequeno-almoço — 4300\$.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
1	150 100\$00
2	130 200\$00
3	114 800\$00
4	106 300\$00
5	99 200\$00
6	92 700\$00
7	85 600\$00
8	79 200\$00
9	76 800\$00
10	62 700\$00
11	57 900\$00
12	50 000\$00
13	44 100\$00

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1997.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(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 Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT 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, 5 de Fevereiro de 1997. — Pela 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 Coimbra;
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 dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira.*

Entrada em 4 de Março de 1997.

Depositada em 25 de Março de 1997, a fl. 47 do livro n.º 8, com o n.º 46/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAN — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 52.º, n.º 2 da cláusula 57.^a e anexo II, «Tabela de remunerações», do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação, AGENOR — Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, por outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1988, 29, de 8 de

Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 33, de 8 de Setembro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, e 33, de 8 de Setembro de 1994.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

3 — O valor da diuturnidade é de 3400\$.

Cláusula 57.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 — (Mantém a actual redacção.)

- a) Pequeno-almoço — 410\$;
- b) Almoço — 1440\$;
- c) Jantar — 1440\$;
- d) Ceia — 980\$.

Cláusula 60.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço no valor de 1390\$.

Tabela de remunerações

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços Engenheiro informático	186 000\$00
	Chefe de secção Analista programador	158 000\$00
B	Primeiro-oficial Programador Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	143 500\$00
	Segundo-oficial	136 600\$00
	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	127 750\$00
C	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas	112 600\$00
	Servente Embalador	105 000\$00
	Praticante	90 300\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
C	Praticante estagiário	77 800\$00
	Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre.	63 500\$00
	Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre.	83 500\$00
	Paquete	61 250\$00
D	Auxiliar de limpeza	90 250\$00

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento hora de 495\$.

O período de vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária terá a duração de 12 meses, salvo se for entretanto fixado por lei, e produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1997.

Pela AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela APAN — Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transportes e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1997.

Depositado em 25 de Março de 1997, a fl. 47 do livro n.º 8, com o n.º 47/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portugal Telecom, S. A., e a FCTA — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisual e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996, o texto do AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 1602, onde se lê:

«Empregado de serviços gerais — grupo residual. — É o trabalhador que recepciona [...] documentos, correspondência e outros objectivos [...] serviços administrativos auxiliares.»

deve ler-se:

«Empregado de serviços gerais — grupo residual. — É o trabalhador que recepciona [...] documentos, correspondência e outros objectos [...] serviços administrativos auxiliares.»

A p. 1607, onde se lê:

Electrotécnico de telecomunicações

Categoria	Níveis de progressão														
	ELT 1	ELT 2	ELT 3	ELT 4	ELT 5	ELT 6	ELT 7	ELT 8	ELT 9	ELT 10	ELT 11	ELT 12	ELT 13	ELT 14	ELT 15
Electrotécnico de telecomunicações.	103 562\$00	1 111 318\$00	1 122 771\$00	1 129 612\$00	1 138 046\$00	3 143 643\$00	(*) 3 155 344\$00	(*) 3 161 450\$00	(*) 3 173 897\$00	(*) 3 185 271\$00	6 193 943\$00	6 203 767\$00	6 220 070\$00	6 234 365\$00	n 243 079\$00

(*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

deve ler-se:

Electrotécnico de telecomunicações

Categoria	Níveis de progressão														
	ELT 1	ELT 2	ELT 3	ELT 4	ELT 5	ELT 6	ELT 7	ELT 8	ELT 9	ELT 10	ELT 11	ELT 12	ELT 13	ELT 14	ELT 15
Electrotécnico de telecomunicações.	103 562\$00	1 111 318\$00	1 122 771\$00	1 129 612\$00	1 138 046\$00	3 143 643\$00	(*) 3 155 344\$00	(*) 3 161 450\$00	(*) 3 173 897\$00	(*) 3 185 271\$00	6 193 943\$00	6 203 767\$00	6 220 070\$00	n 234 365\$00	n 243 079\$00

(*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

A p. 1613, onde se lê:

«ANEXO V

Matéria de expressão pecuniária

1 — Abono de prevenção. — O abono de prevenção, a que se refere a cláusula 54.^a do AE, terá o valor de 260\$.»

deve ler-se:

«ANEXO V

Matéria de expressão pecuniária

1 — Abono de prevenção. — O abono de prevenção, a que se refere a cláusula 54.^a do AE, terá o valor hora de 260\$.»

A p. 1617, onde se lê:

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão														
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
TOT III TOT II OAT OPT		86 242\$ — — —	1 90 572\$ E0, E1 — D	1 95 230\$ E2 H0 E	2 103 562\$ E3 H1 F	3 111 318\$ E4 H2 G	(*) 3 121 482\$ E5, E6 H3, H4 H	(*) 3 127 917\$ E7 — I	6 138 046\$ E8 H5, H6 —	6 143 643\$ E9 H7 —	n 155 220\$ — H8 —	161 450\$ — H9 —	171 094\$			
TIN OSE OPS		95 230\$ — — —	1 103 562\$ — — —	1 111 318\$ — G	1 115 943\$ — — —	1 122 771\$ L0 — H	1 129 612\$ L1 — I	1 138 046\$ L2 — —	1 143 646\$ L3 J J	1 155 344\$ L4 — —	2 161 450\$ L5 K K	(*) 3 173 879\$ L6 — —	6 185 271\$ L7 L L	6 192 315\$ L8 L1 —	6 203 767\$ L9 — —	n 220 070\$

deve ler-se:

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																											
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15													
TOT III		86 242\$	1	90 572\$ E0, E1	1	95 230\$ E2	2	103 562\$ E3	3	111 318\$ E4	(*) 3 E5, E6 H3, H4 H	(*) 3 121 482\$ E7 - I	(*) 3 127 917\$ E8 H5, H6 - -	6 143 643\$ E9 H7 -	6 155 220\$ H8 -	6 161 450\$ H9 -	n 171 094\$												
TOT II	OAT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPT		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TIN		95 230\$	1	103 562\$	1	111 318\$	1	115 943\$	1	122 771\$ L0	1 L1 -	1 129 612\$ L2 -	1 138 046\$ L3 -	1 143 643\$ L4 -	2 155 344\$ L5 K	3 161 450\$ L6 K	3 173 897\$ L7 -	(*) 3 185 271\$ L8 L	6 192 315\$ L9 -	6 203 767\$	n								
OSE	OSI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPS		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

e onde se lê:

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																								
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15										
TAT		78 700\$	1	1	1	2	2	103 562\$ E3	2	111 318\$ E4	3	(*) 3 121 482\$ E5, E6 H	(*) 3 127 917\$ E7	(*) 3 138 046\$ E8	6	143 643\$ E9	n	155 344\$	n	173 897\$						
AUT	TAO	-	C	-	E0	-	D	E1	90 572\$	E2	95 230\$	E3	E4	E5, E6	E7	E8	E9	-	-	-	-	-	-	-	-	-

deve ler-se:

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																									
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15											
TAT		1	86 242\$ E0	1	95 230\$ E2	2	103 562\$ E3	2	111 318\$ E4	3	121 482\$ E5, E6	(*) 3	127 917\$ E7	(*) 3	138 046\$ E8	6	143 643\$ E9	n	155 344\$	n	173 897\$						
AUT	TAO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

A p. 1618, onde se lê:

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																										
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15												
TMA III		78 770\$	1	86 242\$	1	90 572\$	2	95 230\$	2	103 562\$	2	111 318\$	3	121 482\$	3	127 917\$	(*) 3	138 046\$	6	143 643\$	6	155 220\$	6	161 450\$	6	171 094\$		
TMA II		-	E0	-	E1	-	E2	-	E3	-	E4	-	E5, E6	-	E7	-	E8	-	E9	-	E10	-	E11	-	E12	-	E13	-
TMA		-	-	-	-	-	E	-	F	-	G	-	H	-	I	-	I, J	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

deve ler-se:

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																										
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15												
TMA III		78 770\$	1	86 242\$	1	90 572\$	2	95 230\$	2	103 562\$	2	111 318\$	3	121 482\$	3	127 917\$	(*) 3	138 046\$	6	143 643\$	6	155 220\$	6	161 450\$	6	171 094\$		
TMA II		-	E0	-	E1	-	E2	-	E3	-	E4	-	E5, E6	-	E7	-	E8	-	E9	-	E10	-	E11	-	E12	-	E13	-
TMA		-	-	-	-	-	E	-	F	-	G	-	H	-	I	-	I, J	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

A p. 1624, onde se lê:

«ANEXO IX

Regimes previstos no capítulo x do AE»

deve ler-se:

«ANEXO IX

Regimes previstos no capítulo xi do AE»