

Boletim do Trabalho e Emprego

1

1.^a SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 90\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 53	N.º 1	P. 1-60	8 - JANEIRO - 1986
-----------------	--------	---------	-------	---------	--------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2
— PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	2
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros	3
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto	4

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto — Alteração salarial	4
— CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	5
— CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	6
— AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	8
— AE entre as Fábricas Triunfo, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial e outras	57
— Acordo de adesão entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros (em representação do SENSIQ — Sind. de Quadros) ao AE entre aquela empresa e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul	58
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. dos Contabilistas e outros (Alteração salarial e outras) — Rectificação	59

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência no sector de actividade em causa de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho nesse mesmo sector;

Considerando, ainda, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e da Alimentação, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de

Abate de Aves e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1985, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgantes que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categoriais nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Dezembro de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 10.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Agricultura, Pescas e Alimentação, 18 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Alimentação, *António Amaro de Matos*.

PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência no sector de actividade em causa de relações de trabalho desprovidas de regula-

mentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho nesse mesmo sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e da Alimentação, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros e de Abate de Aves e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgantes que na área da convenção prossigam a actividade

económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categoriais nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pela associação sindical subscritora ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Dezembro de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 10.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Agricultura, Pescas e Alimentação, 18 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Alimentação, *António Amaro de Matos*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários

de Estado do Emprego e Formação Profissional, da Indústria e Energia e do Comércio Externo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas organizações sindicais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores de comércio e técnicos de vendas já abrangidos pelas PE dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1985.

3 — Igualmente não são objecto da presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Junho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 6.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e do Comércio, 30 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Luís Filipe Sales Caldeira da Silva*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto.

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 PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceitos e diploma tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (confeitaria, pastelaria e biscoitaria) na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados no sindicato signatário.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto — Alteração salarial.

Texto de alteração ao CCT para as indústrias de pastelaria, confeitaria e biscoitaria, celebrado entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1979, e sucessivamente alterado pelas publicações no *Boletim*, 1.^a série, n.ºs 20,

de 29 de Maio de 1980; 23, de 22 de Junho de 1981; 26, de 15 de Julho de 1982; 47, de 22 de Dezembro de 1983, e 1, de 8 de Janeiro de 1985.

São alteradas as cláusulas seguintes:

Cláusula 2.^a

(Vigência e processo de alteração)

1 — (Mantém-se a actual redacção.)

2 — (Mantém-se a actual redacção.)

3 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra têm eficácia retroactiva e produzirão efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1985.

ANEXO III

Tabelas salariais

I — Fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre	42 200\$00
Oficial de 1. ^a	37 730\$00
Oficial de 2. ^a	32 260\$00
Oficial de 3. ^a	28 080\$00
Auxiliar do 3. ^o ano	24 050\$00
Auxiliar do 2. ^o ano	23 620\$00
Auxiliar do 1. ^o ano	19 590\$00
Aspirante do 2. ^o ano	15 480\$00
Aspirante do 1. ^o ano	12 960\$00
Ajudante do 2. ^o ano	15 480\$00
Ajudante do 1. ^o ano	12 960\$00
Operário de 1. ^a	23 760\$00
Operário de 2. ^a	23 330\$00

II — Fabrico de biscuitaria

Encarregado	27 510\$00
Oficial de 1. ^a	26 640\$00

Oficial de 2. ^a	25 420\$00
Oficial de 3. ^a	24 410\$00
Auxiliar	20 020\$00
Aspirante do 2. ^o ano	15 480\$00
Aspirante do 1. ^o ano	12 960\$00

III — Serviços complementares

Encarregado	24 770\$00
Operário de 1. ^a	23 760\$00
Operário de 2. ^a	23 330\$00
Ajudante do 2. ^o ano	15 480\$00
Ajudante do 1. ^o ano	12 960\$00

Porto, 3 de Dezembro de 1985.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, Delegação Regional Autónoma do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 20 de Dezembro de 1985, a fl. 69 do livro n.º 4, com o n.º 1/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

As partes outorgantes acordaram nas seguintes alterações:

I

Cláusula 15.^a

1 — Os profissionais que trabalham em regime de 2 ou 3 turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno de 2250\$ mensais.

2 —

Cláusula 21.^a

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 1900\$ para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra a apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — 100\$;
- b) Ceia — 140\$;
- c) Almoço/jantar — 435\$;
- d) Dormida — 1100\$.

3 —

c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 240\$ por cada dia de trabalho.

Cláusula 39.^a

(Seguro e fundo para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1300\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

II

As alterações constantes das cláusulas anteriores produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 1985. As partes outorgantes aceitam proceder à sua alteração conjuntamente com a próxima revisão da tabela salarial.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

1 — Início de efeitos — As retribuições mínimas mensais constantes das tabelas I e II deste anexo terão efeitos a partir de 1 de Março de 1985.

2 —

Grau	Tabela I	Tabela II
A	41 300\$00	52 700\$00
B	38 650\$00	49 000\$00
C	36 350\$00	46 350\$00
D	33 450\$00	43 200\$00
E	32 700\$00	41 900\$00
F	31 850\$00	40 500\$00
G	31 100\$00	39 650\$00
H	29 300\$00	37 700\$00
I	28 500\$00	36 600\$00
J	27 750\$00	35 600\$00
L	27 250\$00	35 000\$00
M	25 200\$00	31 500\$00
N	23 950\$00	30 200\$00
O	23 450\$00	28 250\$00
P	19 850\$00	24 300\$00
Q	18 200\$00	22 000\$00
R	15 050\$00	18 500\$00
S	13 500\$00	16 200\$00
T	12 150\$00	14 400\$00

Porto, 19 de Novembro de 1985.

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Depositado em 27 de Dezembro de 1985, a fl. 69 do livro n.º 4, com o n.º 4/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula única

(Âmbito de revisão)

1 — A presente revisão, com a área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes da convenção inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1981, 47, de 22 de Dezembro de 1982, 47, de 22 de Dezembro de 1983, e 47 de 22 de Dezembro de 1984.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação de Exportadores de Vinho do Porto (AEVP);

Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (AN-CEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente alteração ao CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório ao serviço das associações patronais outorgantes.

Cláusula 21.^a

(Princípios gerais)

1 —

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo XI, acrescendo a esta a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3 —

Cláusula 25.^a

(Seguro e fundo para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1500\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondam as funções.

2 —

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela A

Empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	51 700\$00
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	48 850\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	41 400\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas	38 300\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	36 200\$00

Grupos	Categorias	Retribuições
V	Operador mecanográfico Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	36 200\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Cobrador Demonstrador	34 500\$00
VII	Telefonista de 1. ^a	30 600\$00
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	28 250\$00
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	25 700\$00
X	Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	23 850\$00
XI	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões)	23 000\$00
XII	Paquete de 16/17 anos	17 800\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos	15 400\$00

Tabela B

Empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	65 200\$00
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	58 500\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	51 900\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas	49 400\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas e vendedor (sem comissões)	46 200\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	43 100\$00

Grupos	Categorias	Retribuições
VI	Perfurador-verificador Cobrador Demonstrador	43 100\$00
VII	Telefonista	39 700\$00
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	37 100\$00
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	33 900\$00
X	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	31 200\$00
XI	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) ... Vendedor (com comissões)	23 000\$00
XII	Paquete de 16/17 anos	21 400\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos	19 000\$00

1 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1985.

Lisboa, 13 de Dezembro de 1985.

Pela AEVP — Associação de Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal.

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Fernando Cruz Couto Soares.

Depositado em 30 de Dezembro de 1985, a fl. 69 do livro n.º 4, com o n.º 6/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, nos termos dos números seguintes.

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

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

(Actividade sindical)

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste acordo e na lei.

3 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) Secção sindical de zona (SSZ) — o conjunto dos trabalhadores de uma zona filiados no mesmo sindicato;
- b) Comissão sindical de zona (CSZ) — a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;
- c) Comissão intersindical de empresa (CIE) — a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

Cláusula 4.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na parte final do número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa ou pela comissão sindical de zona, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva secção sindical de zona, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa,

com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou seus representantes devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 5.^a

(Instalações das comissões sindicais)

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

2 — Nas zonas com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções nos termos da parte final do número anterior.

Cláusula 6.^a

(Direitos dos delegados sindicais)

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

2 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou unidade de produção, sem prejuízo das normas de segurança vigentes nesses locais.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ver alterado o seu horário de trabalho, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando isso resulte de alteração do horário da unidade orgânica de que ele fazia parte.

5 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se recusar invocando aquela qualidade.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem entrar nas instalações da empresa,

mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 7.^a

(Constituição das comissões sindicais)

1 — Para os efeitos deste capítulo, os trabalhadores da empresa encontram-se agrupados em duas zonas:

- a) Zona fabril — zona de Cabo Ruivo;
- b) Zona administrativa — zona da sede.

2 — Em cada zona poderão existir delegados sindicais.

3 — O número de delegados de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical de zona, são atribuídos os créditos de horas referidas na cláusula 10.^a, é calculado da forma seguinte:

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

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

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

Cláusula 8.^a

(Reuniões com órgãos de gestão da empresa)

1 — A comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, podem reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constará obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta, assinada pelos presentes.

4 — As reuniões solicitadas pelos representantes sindicais realizar-se-ão fora do período normal de trabalho sempre que aqueles o solicitem, não podendo haver lugar a pagamento do tempo despendido nas reuniões a qualquer dos participantes.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião seja da iniciativa dos órgãos de gestão ou, não sendo, aqueles órgãos tenham proposto a alteração da hora para o período normal de trabalho.

6 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentadamente e por escrito, a data e hora das reuniões requeridas pela outra.

7 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao órgão de gestão com quem a reunião vai ter lugar com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 9.^a

(Competência dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais, as CSZ ou a CIE têm competência e poderes para desempenharem todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos nele estabelecidos, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento de refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuição para a Previdência e as guias do Fundo de Desemprego;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança total do local de instalação ou serviço;
- e) Dar parecer sobre qualquer alteração de horário de trabalho ou da escala de turnos.

2 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

3 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias das alíneas b), d) e e) do n.º 1 antes de 10 dias a contar da data da comunicação do projecto ou da alteração prevista.

Cláusula 10.^a

(Crédito de horas para delegados sindicais)

1 — Para exercício da acção sindical na empresa é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de 5 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins é atribuído, no âmbito da comissão intersindical, um crédito mensal de 10 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Cada comissão sindical e comissão intersindical indicará, até ao dia 15 de cada mês, a identificação dos delegados que, no mês seguinte, poderão utilizar os créditos de horas referidos nos números anteriores. Esta comunicação vale para os meses seguintes, enquanto não for expressamente alterada.

5 — Se for excedido, em certo mês, o somatório dos créditos de horas resultantes da aplicação dos n.ºs 1 ou 2, as horas em excesso serão imputadas aos delegados que as hajam utilizado.

6 — Os delegados designados nos termos do n.º 4, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de 1 dia, ou, em caso de impossibilidade, no primeiro dia útil imediato ao da falta.

Cláusula 11.^a

(Crédito de horas para dirigentes sindicais)

Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais que trabalhe na empresa tem o direito ao crédito de 5 dias por mês, para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

Cláusula 12.^a

(Controle de gestão)

1 — O controle de gestão exercido pelos trabalhadores na empresa será assegurado pela comissão de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — A orgânica do controle de gestão é definida pelos trabalhadores, de acordo com o disposto na Constituição e na lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo e demais legislação laboral aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores, quer por parte dos órgãos de gestão, quer do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na definição de funções

correspondentes à categoria que lhe está atribuída, salvo os casos consignados neste acordo;

- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- g) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, nos serviços onde se achar arquivado, sempre que o solicite;
- h) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- i) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada, por escrito, pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, no prazo de 15 dias, e proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de 45 dias sobre aquela resposta;
- j) Reconhecer, em qualquer circunstância, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- k) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes pessoais e de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão ao serviço da empresa toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais;
- n) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo;
- o) Não admitir ao seu serviço trabalhadores reformados por velhice ou que já exerçam outra actividade a tempo inteiro, bem como trabalhadores em regime de *part-time*, quando exista mais de um trabalhador neste regime, da mesma profissão e especialidade, no mesmo posto de trabalho;
- p) Tomar as necessárias providências ao seu alcance para que o trabalhador que preste serviço em regime de turnos, uma vez cumprido o seu horário diário, seja substituído;
- q) Comunicar aos sindicatos outorgantes a intenção de abrir novas instalações, bem como a de proceder ao encerramento das existentes.

2 — O disposto na alínea o) do número anterior não se aplica aos médicos.

3 — A comunicação referida na alínea q) do n.º 1 deve ter lugar no decurso dos 15 dias posteriores à tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.^a

(Quotização sindical)

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 de cada mês, o pro-

duto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado a autorização para o efeito.

2 — A empresa inscreverá ainda nestes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doença ou sinistro e de licença sem retribuição.

Cláusula 15.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente as ordens e determinações do conselho de gerência e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos previstos neste acordo, desde que aprovados nos termos das cláusulas que se lhes referem, salvo se umas e outras forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir o disposto neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a diligência devida;
- i) Abster-se de negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- j) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de produção e comercialização;
- k) Cumprir o horário de trabalho;
- m) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário diário, sem que seja substituído ou sem que a empresa tenha tomado as necessárias providências no caso de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 da cláusula 37.^a

Cláusula 16.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;

- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo e na lei;
 - i) Praticar o *lock-out*;
 - j) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que à data de declaração de greve não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço e admitir novos trabalhadores a partir da mesma data;
 - k) Estabelecer contratos com empresas que se dediquem a subcontratar mão-de-obra directa, salvo em casos de natureza excepcional e urgente, ouvida a CIE ou a CSZ ou o delegado sindical, que dará o seu parecer no prazo de 48 horas;
 - m) Obrigar qualquer trabalhador a participar como perito da empresa em sessões de negociação relativas à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se escusar.

Cláusula 17.^a

(Direito à greve)

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da Constituição e da lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 18.^a

(Condições gerais de admissão)

1 — O preenchimento de lugares na empresa far-se-á de harmonia com as condições específicas constantes deste acordo.

2 — No provimento de vagas ou de novos lugares será dada preferência aos trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a prazo com mais de 6 meses de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 17 desta cláusula.

3 — O direito de preferência referido no número anterior efectiva-se:

- a) Nos lugares até chefe de sector ou equivalente, inclusive, mediante concurso interno;
- b) Nos lugares acima de chefe de sector, ou equivalente, mediante escolha do conselho de gerência.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior poderá haver lugar a concurso sempre que o conselho de gerência o entender conveniente.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 3 deverá ser elaborado perfil da respectiva função, o qual, no caso de concurso, constará das condições deste.

6 — A empresa poderá recorrer a recrutamento externo se o fundamentar na falta de trabalhadores da empresa em condições de exercer a função.

7 — A empresa dará conhecimento de todo o processo de concurso, nomeação ou admissão à comissão de trabalhadores para que se pronuncie no prazo de 10 dias úteis após a entrega da cópia do processo.

8 — No caso de o conselho de gerência aceitar o parecer da comissão de trabalhadores e o provimento não se tornar eficaz, aplicar-se-á, consoante os casos, o regime dos n.ºs 3 e 4, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

9 — Se o conselho de gerência não aceitar o parecer da comissão de trabalhadores, deverá justificar as razões da sua decisão.

10 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa obriga-se a submetê-los a exame médico, feito a expensas da mesma.

11 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade para efeitos de admissão na mesma.

12 — Quando qualquer trabalhador transitar para uma empresa que a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., controle económica ou juridicamente, contar-se-á, para todos os efeitos deste acordo, a data de admissão da primeira.

13 — A admissão do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

14 — A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

15 — No acto de admissão deverão ser entregues ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

16 — As candidaturas de trabalhadores não escolhidos em concurso interno mantêm-se válidas durante 6 meses para postos de trabalho com a mesma categoria, sem prejuízo da obrigação de se submeterem a novo concurso.

17 — Nenhum trabalhador pode candidatar-se a novo posto de trabalho sem que tenha decorrido o prazo de 12 meses sobre a sua última colocação por efeito de concurso ou admissão.

Cláusula 19.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, sem prejuízo de prazos maiores estabelecidos nas condições específicas.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que aqueles que constarem das condições específicas.

3 — Salvo ocorrendo justa causa, durante o período experimental a empresa só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo dar-lhe conhecimento, por escrito, do fundamento da recusa.

4 — Durante o período de experiência o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura, desde que avise, por escrito, a empresa com, pelo menos, 2 dias de antecedência.

5 — No caso de recusa por inaptidão, a empresa deve avisar o trabalhador com a antecedência mínima de 2 dias úteis, se a duração do período experimental for de 15 dias, ou de 5 dias, se a duração do período experimental for superior a 15 dias.

6 — Quando a empresa despedir o trabalhador sem respeitar o período de aviso prévio referido no número anterior, aquele receberá uma compensação correspondente a 1 mês de retribuição por cada mês de serviço.

7 — Se vier a apurar-se que a causa da recusa não foi inaptidão, o trabalhador terá direito a uma compensação igual ao dobro da prevista no número anterior.

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

9 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato com outra empresa mediante garantia de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Readmissão)

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito:

- a) A ser readmitido na sua categoria ou em qualquer categoria compatível com as suas aptidões,

sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, se à data da reforma tivesse 5 ou mais anos de serviço na empresa ou se a reforma se dever a acidente de trabalho ou doença profissional verificados ao serviço da empresa;

- b) A ser readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, nos casos não previstos na alínea anterior.

3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 21.^a

(Reconversões)

1 — A empresa obriga-se a colocar noutras tarefas, na medida do possível em categoria equivalente, o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite parcialmente, salvo o disposto na cláusula 110.^a

2 — Do aproveitamento ou reconversão não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias ou benefícios de carácter geral.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula aplica-se aos trabalhadores declarados incapacitados pelo médico do trabalho e a que se refere o n.º 15 de cláusula 31.^a

4 — A reconversão dos trabalhadores cuja categoria seja dividida em níveis, graus ou classes será feita para nível, grau ou classe imediatamente inferior da nova categoria ou de categoria de enquadramento igual a esses, salvo se o nível, grau ou classe de origem for o mais baixo da categoria, caso em que a reconversão será feita para o nível, grau ou classe equivalente da nova categoria ou para categoria de enquadramento igual a esses.

5 — Se a categoria de origem não tiver níveis, graus ou classes, a remuneração não poderá ser feita para categoria cujo enquadramento seja superior ao grupo imediatamente abaixo do da categoria de origem, excepto se esta for equivalente a oficial de 3.^a, caso em que se aplicará a regra da parte final do n.º 4.

6 — As condições de promoção e acesso previstas no anexo III são aplicáveis aos trabalhadores reconvertidos.

Cláusula 22.^a

(Substituições em caso de impedimento prolongado)

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade do contrato a prazo certo.

2 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento, mesmo que inferior a 6 meses, e é sucessivamente renovável até ao máximo de 3 anos.

3 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

4 — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à empresa denunciar o contrato até 8 dias antes do prazo expirar e a empresa não observar este prazo, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

5 — Se o regresso a que se refere o número anterior ocorrer nos 8 dias que antecedem o termo do contrato, e este não tiver sido ainda denunciado, considerar-se-á prorrogado por mais 1 mês.

6 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este acordo colectivo para a categoria profissional do trabalhador substituído.

7 — Quando a caducidade do contrato do substituto ocorra após 6 meses de duração da substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação equivalente a meio mês de remuneração mensal por cada 6 meses de serviço, mas não inferior a 45 dias de remuneração. Para os efeitos deste número, a fracção do mês superior a 15 dias conta-se como mês completo de serviço.

8 — Ao contrato previsto nesta cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 13 e 14 de cláusula 18.^a

9 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de 3 anos serão considerados como trabalhadores efectivos e a antiguidade conta-se desde a data de início do primeiro contrato a prazo.

Cláusula 23.^a

(Formação e acesso profissional)

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria de conhecimentos e de prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional promoverá a empresa as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa estabelecerá, sempre que possível, meios internos de formação e aperfeiçoamento profissionais, sendo o tempo despendido pelo trabalhador, para todos os efeitos, considerado como período de trabalho.

4 — Tratando-se de curso de formação não requerido para o exercício da profissão, o tempo despendido não será contado como tempo de trabalho.

5 — No estabelecimento dos programas de formação profissional, bem como no referido no n.º 4, deverão ser ouvidos os delegados sindicais representantes dos profissionais a que interessam, sendo, no entanto, dado conhecimento aos restantes representantes sindicais.

Cláusula 24.^a

(Promoção ou acesso)

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

Cláusula 25.^a

(Regimes especiais de promoção ou acesso)

Os regimes especiais de promoção ou acesso aplicáveis no âmbito deste acordo são os constantes do anexo III e do regulamento de acessos.

Cláusula 26.^a

(Certificados de aprendizagem e formação profissional)

1 — O tempo de aprendizagem ou de tirocínio dentro da mesma profissão prestado noutra empresa será contado para os efeitos do anexo III, desde que o trabalhador apresente certificado comprovativo no acto de admissão, passado de acordo com o disposto no número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado com o grau de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 27.^a

(Reclassificações)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II, no prazo de 60 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Para além do disposto no anexo II, as funções dos engenheiros, profissionais de engenharia, economistas e contabilistas compreendem a de exercer lugares de chefia do mesmo nível ou de nível inferior.

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

4 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 30 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela, por si ou por intermédio da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, se aquela não existir.

5 — As reclassificações profissionais que venham a ter origem no presente acordo produzirão efeitos a partir da sua entrada em vigor.

6 — Sempre que haja mudança de instalação ou serviço, acréscimo de trabalho ou ainda a introdução de alterações tecnológicas acompanhadas da necessidade de aquisição de novos conhecimentos, os quais determinem uma modificação de funções do trabalhador, a empresa procederá à sua reclassificação, se for caso disso, de acordo com a definição de funções constante do anexo.

Cláusula 28.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste acordo e em Abril de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço, agrupados por categorias e classes, da qual constem, pelo menos, os seguintes elementos: nome, número de beneficiário da Previdência, número de sócio do sindicato, data de nascimento, data da admissão, categoria e classe, retribuição mensal, data da última promoção, diuturnidades e habilitações.

2 — Logo após o seu envio, a empresa afixará, durante um prazo de 3 meses e em lugar bem visível, cópia da relação referida no número anterior.

3 — As relações nominais previstas nesta cláusula poderão ser elaboradas por meios mecanográficos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

(Horário de trabalho — Definição e princípio geral)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidas a comissão intersindical, a comissão sindical de zona, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 20 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 30.^a

(Período normal de trabalho)

1 — A duração do trabalho em cada semana é de 40 horas, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3 — O período normal do trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeições ou descanso

não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

4 — Sem prejuízo dos horários existentes à data da entrada em vigor deste acordo, é admitida a fixação de intervalos de descanso de duração inferior à prevista no número anterior sempre que a natureza do trabalho o justifique e os trabalhadores abrangidos dêem o seu acordo.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada zona, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que, pela natureza das funções que exercem, não trabalhem em local fixo.

6 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não se aplica ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 31.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que numa instalação o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — A duração de trabalho por turnos será, em média anual, de 40 horas semanais.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não poderá exceder 8 horas. Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de 1 hora para refeição, de forma que não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação do serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de acondicionamento e higiene.

5 — O trabalhador em regime de laboração contínua não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, 12 horas após o seu período de trabalho.

6 — Salvo nos casos em que de modo diferente for estabelecido, no regulamento de turnos as escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante um ciclo completo do seu turno.

7 — Entende-se por ciclo o período de tempo durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem.

8 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, elaborada de acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 29.^a

9 — A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com audiência das entidades previstas no n.º 2 da cláusula 29.^a e afixada 1 mês antes da sua entrada em vigor.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

11 — A empresa pagará o transporte aos trabalhadores de turnos que iniciem o serviço a horas em que não existam transportes públicos colectivos.

12 — O regulamento de trabalho por turnos incluirá obrigatoriamente:

- a) Direitos e deveres especiais dos trabalhadores nesse regime;
- b) Condições pormenorizadas de organização e aplicação do horário de trabalho de turnos;
- c) Garantia de que a empresa manterá 5 trabalhadores por cada posto de trabalho;
- d) Garantia de que a falta de 1 trabalhador não ultrapassa o tempo normal mínimo indispensável ao provimento e período de estágio;
- e) Regime especial para os trabalhadores da quinta posição e do regime de mudança de turno em caso de emergência;
- f) Fixação da periodicidade do descanso semanal com sábados e domingos consecutivos.

13 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço em regime de 3 turnos ou 55 anos de idade e 15 anos de 3 turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitar a sua inscrição numa escala que a empresa organizará para o efeito, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição.

14 — A passagem ao horário normal dos trabalhadores prevista no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa no regime de horário normal na profissão que vinha exercendo ou de, mediante formação adequada, o trabalhador poder ser reconvertido para o exercício de outra função existente na empresa e que por ele seja aceite;
- b) Preenchimento da sua vaga nos turnos.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a incapacidade para o trabalho de turnos com parecer do médico do trabalho da empresa passará imediatamente ao horário normal, ficando, porém, sujeito à reconversão nos termos previstos na cláusula 21.^a, de harmonia ainda com o parecer do médico do trabalho.

16 — Quando o parecer do médico do trabalho não for comprovativo daquela incapacidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por 3 médicos, sendo um de escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

17 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por ele indicado quando a junta confirmar o parecer do médico do trabalho.

18 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo no contrato de trabalho ou se na data de en-

trada em vigor do presente acordo já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

19 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo para trabalhar em regime de turnos, permaneçam 3 anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestarem trabalho em turnos.

20 — O trabalhador em regime de turnos que preencha as condições previstas no n.º 13 tem preferência, quando em igualdade de circunstâncias com o trabalhador em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas neste regime.

Cláusula 32.^a

(Regulamento de turnos)

1 — Em caso de alteração ao regulamento de turnos em vigor, serão ouvidos a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverão pronunciar nos 30 dias subsequentes.

2 — Havendo oposição das entidades referidas no número anterior ao projecto de alteração, serão abertas negociações nos 8 dias seguintes entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste acordo.

Cláusula 33.^a

(Regime de prevenção domiciliária)

1 — O regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer à instalação a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — A convocação compete ao chefe de serviço à fábrica e deverá restringir-se a intervenções necessárias ao funcionamento das instalações fabris ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

3 — Só prestarão serviço nesse regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala, a elaborar anualmente.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a, o trabalhador tem direito a folga de compensação por cada período de sábado e domingo em regime de prevenção, ainda que sem prestação efectiva de serviço, a gozar na segunda-feira imediata.

5 — Aplica-se à folga de compensação o disposto no n.º 4 da cláusula 34.^o

Cláusula 34.^a

(Chefia de serviço à fábrica)

1 — Entende-se por chefia de serviço à fábrica a função que assegura a coordenação dos serviços fabris e

todas as relações com o exterior. O trabalhador que a executa fá-lo por delegação directa da direcção da fábrica, perante a qual é responsável, e segundo uma escala elaborada de acordo com os números seguintes.

2 — O trabalho de chefia de serviço à fábrica é prestado nos seguintes períodos:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 17 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, das 9 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte.

3 — O trabalho prestado nos termos do número anterior dá direito aos seguintes períodos de descanso:

- a) De segunda-feira a quinta-feira, dispensa a partir das 9 horas e 30 minutos do dia em que termina a chefia;
- b) Na sexta-feira, sábado ou domingo, dispensa na segunda-feira seguinte.

4 — Se o dia de dispensa coincidir com dia feriado, será gozado no primeiro dia útil imediato.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá o dia de dispensa ser transferido para outro dia dentro de um período de 15 dias, sem que desse facto possa resultar o pagamento de trabalho extraordinário.

Cláusula 35.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis do abastecimento público interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — É também considerado trabalho extraordinário o prestado em prolongamento de um período de trabalho extraordinário igual a 8 horas.

4 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho extraordinário:

- a) Mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos;
- b) Por iniciativa do trabalhador, quando fora do local de trabalho, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

6 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que

antes tenham decorrido, pelo menos, 12 horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

8 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, como tempo gasto na deslocação, o correspondente à retribuição normal de uma hora e meia, multiplicado pelo factor 2.

9 — Se, nos termos do n.º 2 da cláusula 46.^a, o trabalhador utilizar via própria, será aplicável o disposto no regulamento de deslocação em serviço e utilização de viaturas.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário, a empresa fica obrigada a fornecer, de harmonia com o disposto na cláusula 112.^a, a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

11 — Para os efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os seguintes:

- Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- Almoço — das 12 às 14 horas;
- Jantar — das 18 horas e 45 minutos às 19 horas e 45 minutos;
- Ceia — das 24 horas em diante.

12 — Quando no decurso de trabalho extraordinário seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de 1 hora, será pago como trabalho extraordinário, mas não contará para os efeitos da cláusula 37.^a

13 — O valor da retribuição da hora normal, para os efeitos desta cláusula, será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 36.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos, essa folga será gozada no turno das 8 às 16 horas, salvo a pedido do trabalhador.

4 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, sem prejuízo de ser retribuído como trabalho extraordinário, salvo se ultrapassar 2 horas do dia de descanso semanal ou feriado.

5 — No caso da parte final do número anterior, o trabalho prestado até 2 horas será, porém, remunerado como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

6 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário, salvo para os trabalhadores de turno que estejam a praticar o horário de emergência.

7 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

8 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 7, 8 e 9 da cláusula 35.^a

9 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de 1 dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

10 — O trabalho prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito de gozar por cada 3 feriados 1 dia de descanso suplementar não acumulável com as férias.

Cláusula 37.^a

(Limites de trabalho extraordinário e de trabalho em dia de descanso semanal)

1 — Não poderão ser prestadas numa semana mais de 10 horas de trabalho extraordinário, salvo no regime de trabalho em turnos rotativos, em que tal limite será de 12 horas num qualquer período de 5 dias de trabalho contado da última folga gozada, não podendo, em qualquer caso, exceder 4 horas por dia.

2 — A soma das horas extraordinárias com as horas prestadas em dias de descanso semanal não poderá exceder, por cada trabalhador, o limite de 120 horas anuais. Não são consideradas para este efeito as horas pagas como extraordinárias aos trabalhadores de turno deslocados do seu horário, desde que o período de trabalho prestado não ultrapasse as 8 horas por dia.

3 — Para além do expressamente definido noutras cláusulas deste acordo, exceptuam-se ainda dos limites fixados nos números anteriores as horas extraordinárias prestadas pelos trabalhadores quando integrem equipas de prevenção.

4 — Pode ser excedido o limite fixado no n.º 2 no caso de situações de emergência que afectem o fornecimento de gás de cidade e a segurança do pessoal e do equipamento.

Cláusula 38.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a 3 horas.

Cláusula 39.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que por indicação expressa da chefia um trabalhador substitua outro no desempenho de funções correspondentes, no essencial, a uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber desde o início do exercício dessas funções o correspondente à retribuição prevista neste acordo para a categoria do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias seguidos ou alternados no período de 1 ano civil, o substituto passará a ter direito à remuneração mensal certa mínima da categoria do substituído, presumindo-se não existir substituição no essencial das funções da categoria superior quando aquela seja causada por férias do substituído.

3 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 30 dias consecutivos, o trabalhador substituto que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

4 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á nas seguintes condições:

- a) Se o substituto tiver permanecido no lugar por mais de 90 dias, seguidos ou alternados, no prazo de 1 ano, preencherá definitivamente o lugar;
- b) Em todos os demais casos aplicar-se-á o regime de preenchimento de vagas.

5 — Se a vaga vier a ser preenchida pelo substituto, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

CAPÍTULO VI

Transferência do local de trabalho

Cláusula 40.^a

(Transferência do local habitual de trabalho — Principio geral)

1 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalha-

dor presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito à data de entrada em vigor do presente acordo ou para onde tenha sido transferido nos termos deste capítulo.

2 — Por transferência do local habitual de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

3 — A transferência do local habitual de trabalho obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

4 — O disposto neste capítulo não se aplica às transferências resultantes de reconversão de trabalhadores ou da aplicação do regime previsto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 31.^a

Cláusula 41.^a

(Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço)

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 93.^a

3 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

4 — Os termos da transferência deverão constar de documento escrito.

Cláusula 42.^a

(Transferência individual)

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva instalação ou serviço entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial da instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Tratando-se da transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — O trabalhador que não fizer a prova a que se refere o número anterior obriga-se a aceitar a transferência, sem prejuízo de, querendo, poder rescindir unilateralmente o contrato de trabalho.

5 — Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

6 — A empresa obriga-se a custear o acréscimo de despesas de transporte directamente impostas pela transferência.

Cláusula 43.^a

(Direito dos trabalhadores em caso de transferência)

1 — Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa até 4000\$ mensais, para compensar a diferença de renda de casa, que será reduzido de valor igual a metade dos aumentos atribuídos ao trabalhador;
- c) Um mês de remuneração.

2 — Nas transferências de iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

3 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá obrigatoriamente todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências dentro da cidade de Lisboa.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 44.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos do n.º 1 da cláusula 40.^a

Cláusula 45.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações para o efeito deste capítulo as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

Cláusula 46.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte, devidamente documentadas, entre o local habitual de trabalho e o local da deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas com as refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem, nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — Quando nestas deslocações o trabalhador, devidamente autorizado pela empresa, utiliza carro próprio,

ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo valor estabelecido no respectivo regulamento.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e de espera é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

4 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho extraordinário, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.^a

5 — Consideram-se horas de refeição, para o efeito do disposto nesta cláusula:

Pequeno-almoço — quando inicie a deslocação até às 7 horas, inclusive;

Almoço — entre as 12 horas e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 horas e as 21 horas;

Ceia — entre as 0 horas e as 5 horas.

Cláusula 47.^a

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas na cláusula 45.^a

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço, salvo se tiver dado o seu acordo no acto da admissão ou posteriormente.

3 — Salvo quando o documento de admissão disponha em contrário, considera-se que o trabalhador deu o seu acordo à possibilidade de realizar grandes deslocações em serviço quando as venha realizando antes da entrada em vigor deste acordo.

4 — A empresa perde o direito de exigir a realização de grandes deslocações, mesmo havendo acordo escrito do trabalhador, quando este passe a desempenhar funções que não pressuponham a necessidade de realizar grandes deslocações.

Cláusula 48.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte correspondentes, bem como das que tenham de ser feitas por exigências da deslocação, nomeadamente das respeitantes a vacinas e passaportes;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou na de familiares previstos na alínea b) da cláusula 82.^a;
- c) Ajudas de custo diárias, nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestres ou aéreos, de ida e regresso em relação ao local de trabalho é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho extraordinário, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.^a

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

5 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

6 — No caso de deslocações em serviço em Portugal continental, por cada período de deslocação de duas semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra e o seu local habitual de descanço.

Cláusula 49.^a

(Cobertura de riscos inerentes a deslocações)

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença comprovada por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula 48.^a

3 — Os trabalhadores deslocados sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença deverão avisar a empresa no prazo de 48 horas, sem o que a falta se considerará injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido como condição necessária para o tratamento pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive, no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local (continente) a indicar pela família.

Cláusula 50.^a

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a um seguro de acidentes pessoais ou de via-

gem de capital correspondente a cem vezes a remuneração do mês anterior àquele em que se verifica a deslocação.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às deslocações em Lisboa.

3 — Para os efeitos desta cláusula, o trabalhador que se desloque em serviço deverá comunicar atempadamente o facto nos termos que vierem a ser regulamentados pela empresa.

Cláusula 51.^a

(Inactividade do pessoal deslocado)

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 52.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — No caso de o período de férias dos trabalhadores decorrer durante uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito a optar entre:

- a) Pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as férias;
- b) Pagamento das viagens de ida e volta para sua mulher ir gozar as férias com ele no local em que se encontra deslocado.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio serão aqueles a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado, mesmo quando o trabalhador opte por gozar férias no local em que se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem pela via mais rápida até ao local de residência habitual do trabalhador e de retorno ao local de deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 53.^a

(Regulamento de deslocações em serviço)

Em caso de alteração do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas em vigor, será ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 54.^a

(Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste acordo consideram-se abrangidos na retribuição, em todos os casos não especialmente regulados, a remuneração mensal mínima, as diuturnidades, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno e o subsídio de prevenção.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo 1.

Cláusula 55.^a

(Local, forma e data de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado, até 1 hora antes do fim da jornada de trabalho no penúltimo dia útil de cada mês, no local de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figuram o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declarações em contrário, por escrito. O depósito será feito no banco que o trabalhador indicar, ou, na falta de indicação, no que tiver uma agência mais próxima do respectivo local de trabalho.

4 — A aplicação do disposto no número anterior será precedida de inquérito realizado pela empresa e dirigido a todos os trabalhadores que, na data de entrada em vigor deste acordo, estejam a receber a retribuição em dinheiro.

5 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de turnos)

1 — A remuneração base dos trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos será acrescida de um subsídio mensal correspondente a 23% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — O subsídio referido no número anterior inclui a remuneração especial por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

3 — Estes subsídios são devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontra ausente por motivo de férias, doença ou acidente de trabalho;

- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações.

4 — Os trabalhadores deslocados para outro regime nos termos da cláusula 31.^a mantêm o subsídio de turnos nas seguintes condições:

- a) De 1 a 5 anos de serviço em regime de turnos, 50% do seu valor;
- b) Mais de 5 anos de serviço em regime de turnos, 100% do seu valor.

5 — Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

6 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 84.^a

7 — O subsídio pago nos termos do n.º 4 desta cláusula será reduzido do valor correspondente a 50% dos aumentos da remuneração do trabalhador que se venham a verificar.

Cláusula 57.^a

(Subsídio dos trabalhadores da cantina)

1 — A remuneração base dos trabalhadores da cantina que praticam o regime de horário com descanso semanal variável será acrescida de um subsídio mensal de 6,5% da média das remunerações certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — É aplicável a este subsídio o disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

(Subsídio de serviço de prevenção domiciliária)

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de prevenção domiciliária têm direito ao subsídio mensal de prevenção de 17,5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior enquanto constarem da respectiva escala.

2 — Para os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária não abranja o período de trabalho normal de sábado, o subsídio previsto no número anterior será de 14%, calculado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária decorrer unicamente entre as 18 horas de sexta-feira e as 8 horas de segunda-feira imediatamente serão remunerados com um subsídio de 6%, calculado nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 84.^a

5 — Além do subsídio de prevenção previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, os trabalhadores afectos à prevenção domiciliária têm direito a receber:

- a) 2% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada feriado em regime de prevenção, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior;
- b) 0,15% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de 5 trabalhadores na escala de prevenção, para os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2;
- c) 0,1% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de 3 trabalhadores na escala de prevenção, para o regime previsto no n.º 3.

6 — Os subsídios fixados nos n.ºs 1 e 2 entendem-se reportados a um mínimo de 5 trabalhadores e a um máximo de 7 trabalhadores em cada um dos dois tipos de prevenção.

7 — O subsídio fixado no n.º 3 entende-se reportado a um máximo de 4 trabalhadores e a um mínimo de 3 trabalhadores.

Cláusula 59.^a

(Remuneração da chefia de serviço à fábrica)

A remuneração da chefia de serviço à fábrica é a seguinte:

- a) Nos dias úteis, 10% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, 20% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 60.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração total calculada do seguinte modo:

- a) Trabalho diurno — $2 \times Rhn \times T$;
- b) Trabalho nocturno — $2,25 \times Rhn \times T$.

2 — Na fórmula do número anterior, por Rhn entende-se a retribuição da hora normal e por T o tempo de trabalho prestado.

3 — O valor da retribuição da hora normal, para efeito de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$12 \times \frac{\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{subsídio de prevenção} + \text{diuturnidades} + \text{anuidades}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 61.^a

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescentar à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$3 \times Rhn \times T$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por Rhn o valor da retribuição da hora normal e por T o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — O valor da retribuição da hora normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 62.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio igual à remuneração mensal base, acrescido dos subsídios de turnos e prevenção.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído 1 ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional ao tempo que medeia entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago conjuntamente com a remuneração do mês de Novembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

5 — No caso da licença sem retribuição e de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano do início e do termo da licença ou da suspensão, salvo quando o impedimento resulte do exercício de funções nos corpos gerentes das associações sindicais, em que o subsídio será devido por inteiro.

Cláusula 63.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 4% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI

a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 64.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores de categorias, escalões ou graus que não tenham acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de valor igual a 6% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, por cada 3 anos de permanência na mesma categoria, escalão ou grau, contados a partir de 1 de Janeiro de 1977, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — O regime estabelecido no número anterior extingue-se em 30 de Abril de 1983, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — As diuturnidades auferidas pelos trabalhadores na data constante do número anterior manter-se-ão com o respectivo montante inalterado na titularidade do trabalhador que a elas adquiriu direito enquanto este permanecer na mesma categoria, escalão ou grau.

4 — Independentemente do regime de absorção constante da parte final do número anterior, o montante fixo devido a título de diuturnidades em 30 de Abril de 1983 será reduzido anualmente na percentagem de 10%, processando-se a primeira redução a partir de 30 de Abril de 1983.

Cláusula 65.^a

(Anuidades)

1 — Além da remuneração mensal certa, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente desde 1 de Maio de 1983 uma anuidade de 2% da média da remuneração mensal certa mínima dos grupos salariais VI a XIII do anexo I por cada ano de antiguidade, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — A antiguidade para efeito de anuidades conta-se a partir de 1 de Maio de 1982.

3 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste acordo as anuidades previstas nesta cláusula.

4 — Além do estabelecido nos números anteriores, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Maio de 1984, uma anuidade de valor correspondente aos anos na empresa em 30 de Abril de 1982, no valor de 60\$ para cada ano de antiguidade nesta data.

Cláusula 66.^a

(Prémio de assiduidade)

1 — Em Fevereiro será atribuído a cada trabalhador um prémio de assiduidade, cujo valor depende do nú-

mero de faltas dadas no ano civil imediatamente anterior, calculado em função da remuneração mensal do trabalhador, arredondado para a centena de escudos imediatamente superior:

- Até 3 dias de falta, inclusive — 56 %;
- De 4 a 5 dias de falta, inclusive — 42 %;
- De 6 a 15 dias de falta, inclusive — 28 %;
- De 16 a 20 dias de falta, inclusive — 14 %.

2 — Não serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de dirigente sindical, delegado sindical ou de membro das comissões de trabalhadores;
- b) Uso do crédito de horas na qualidade de dirigente ou delegado sindical, estipulado nas cláusulas 10.^a e 11.^a do acordo;
- c) Por acidente de trabalho;
- d) Férias;
- e) Exercício do direito à greve;
- f) Exercício do direito de reunião durante o horário normal, conforme a cláusula 4.^a do acordo.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 67.^a

(Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, 2 dias de descanso por 5 de trabalho.

3 — O descanso semanal dos trabalhadores da cantina deve ser organizado de forma que os 2 dias de descanso coincidam, no mínimo de 7 em 7 semanas, com o sábado e o domingo.

Cláusula 68.^a

(Feriados)

1 — São observados na empresa os seguintes feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

3 — Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano os trabalhadores, por intermédio da comissão intersindical da empresa, da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, acordarão com a empresa os feriados a observar nos termos do número anterior.

4 — Os feriados coincidentes com o dia de descanso semanal dos trabalhadores em regime de laboração contínua dão direito a folgas de compensação num dos 15 dias seguintes. Esta norma aplicar-se-á aos feriados que num ano excedam o número de feriados coincidentes com sábados e domingos.

Cláusula 69.^a

(Férias)

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro. O critério definido no parágrafo anterior não se aplica aos trabalhadores de turnos de laboração contínua, que continuarão a ter 30 dias de férias de calendário.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa e assinado por ambos, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa ou, na falta de acordo, pela empresa, a qual deve ouvir para o efeito a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical respectivo, por esta ordem de preferência.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos, se os trabalhadores o solicitarem.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

6 — Será elaborado um mapa de férias que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

8 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

Cláusula 70.^a

(Férias e serviço militar)

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste acordo, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço na empresa.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 71.^a

(Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa)

1 — A empresa poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço, desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a comissão intersindical, comissão sindical de zona ou o delegado sindical respectivo, o fundamente com a necessidade de evitar riscos e danos, directos ou imediatos, sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundamentação invocada.

2 — A empresa poderá também determinar o adiamento das férias nos casos e nos termos previstos no número anterior.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado nos termos do n.º 3 da cláusula 69.^a

4 — A empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 72.^a

(Modificação das férias por parte do trabalhador)

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que

não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de 2 períodos de férias.

Cláusula 73.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

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

Cláusula 74.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 75.^a

(Doença no período de férias)

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação da doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 69.^a

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 72.^a

Cláusula 76.^a

(Retribuição durante as férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 77.^a

(Efeitos de cessação do contrato de trabalho em relação às férias)

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 78.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

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

2 — A contravenção do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 79.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 28.^a

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 22.^a

7 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 80.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 81.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas aos serviços competentes com a antecedência mínima de 3 dias.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência de 10 dias.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

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

5 — O conselho de gerência ou quem as suas vezes fizer pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos 20 dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, salvo quando isso for devido a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 82.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por 5 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos

mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por 2 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;

- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, nomeadamente das autarquias locais, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho, por um dia;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até 6 horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, podendo, até perfazer 24 horas, faltar 8 horas por mês.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 83.^a

(Consequência das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As motivadas por doença ou acidente, que fiquem sujeitas ao disposto no capítulo XIII deste acordo;
- c) As dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, quando excedam 24 horas por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se

prolongar por mais de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 109.^a e 110.^a

Cláusula 84.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

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

2 — Incorre em infracção grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano civil;
- b) Faltar com motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — Para os efeitos da alínea a) do número anterior, não se contam os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores a uma falta injustificada.

4 — O valor da retribuição da hora normal de trabalho para efeito desta cláusula é determinado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 85.^a

(Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalhos.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical de zona ou o delegado sindical respectivo, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

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

5 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar, nomeadamente, por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 87.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo e na lei.

2 — A cessação de contrato por mútuo acordo 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 das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador pode revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 88.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 89.^a

(Cessação do contrato de trabalho 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 — A verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

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

Cláusula 90.^a

(Justa causa para despedimento por parte da empresa)

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal descritos pela lei.

3 — A averiguação de justa causa deve ser feita em processo disciplinar a elaborar nos termos da cláusula 104.^a

Cláusula 91.^a

(Consequências do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 89.^a, 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, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 93.^a, contando para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 92.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 93.^a

(Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) do n.º 1 da cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 94.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 95.^a

(Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 96.^a

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 97.^a

(Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

Cláusula 98.^a

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este acordo ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2 — A acção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 99.^a

(Sanção disciplinar)

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

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 9 dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalhador poderá ir até 12 dias, não podendo no entanto ultrapassar 30 dias por ano.

3 — É vedado à empresa aplicar multas a qualquer trabalhador.

Cláusula 100.^a

(Aplicação de sanções disciplinares)

1 — Na graduação da sanção será tomado em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas atingidos, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

4 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo 10 dias após a conclusão do processo.

Cláusula 101.^a

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si, pelos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa ou sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos legais deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão de trabalhadores e instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- 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 os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até 1 ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser conhecidos da empresa.

4 — O prazo referido na parte final do n.º 2 será de 5 anos quando se trate de membros ou candidatos dos corpos gerentes do sindicato ou de trabalhadores que desempenhem ou hajam desempenhado funções de delegados sindicais.

Cláusula 102.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 93.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 91.^a

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

Cláusula 103.^a

(Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 101.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a 1 ano.

Cláusula 104.^a

(Processo disciplinar)

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 75 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada e será levada ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção para a morada por ele indicada à empresa. Da nota de culpa será entregue cópia à comissão intersindical de empresa, à comissão sindical de zona ou ao delegado sindical;
- b) No acto de entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa tem de indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- d) Quando a infracção constitua justa causa de despedimento, da cópia da nota de culpa entregue ao trabalhador constará a intenção da empresa de proceder a esse despedimento e remeter-se-á à comissão de trabalhadores comunicação da mesma intenção, bem como cópia da nota de culpa correspondente, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- e) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de 10 dias sobre a data em que o processo estiver concluído e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades das alíneas a), c) e d) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 91.^a

6 — Se, no caso do n.º 4 desta cláusula, a sanção não consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar nos termos gerais de direito.

7 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

8 — A empresa não pode aplicar a sanção com fundamento em factos que não constem da comunicação prevista na alínea d) do n.º 3 desta cláusula.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 105.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto ou aborto a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Por ocasião do parto a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início 1 mês antes do parto. No caso de aborto, essa licença será de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3 a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da Previdência a que tenha direito, até ao valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio da Previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras podem interromper o trabalho diário para prestar assistência aos filhos pelo total de 2 horas, repartido por um máximo de 2 períodos, durante os primeiros 6 meses após o termo da licença de parto e pelo período de 1 hora nos 3 meses imediatos. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até 6 meses após o parto é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 horas e as 8 horas.

Cláusula 106.^a

(Despedimento da mulher grávida após o parto)

A trabalhadora que for despedida sem justa causa durante a gravidez ou até 1 ano após o parto, se aquela e este forem conhecidos da empresa, tem direito, sem prejuízo de poder optar pela reintegração prevista na cláusula 91.^a, a receber uma indemnização igual ao dobro da prevista na cláusula 93.^a ou correspondente ao valor das retribuições que teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao termo do ano, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 107.^a

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxidade, poluição, ambiente ou sonora e radioactividade.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 108.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional adequados terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até 2 horas por dia para frequência das aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Gozar férias interpoladamente ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar até 6 dias consecutivos ou não para preparação de exames, não podendo ser gozados mais de 4 dias seguidos, devendo avisar a empresa com uma semana de antecedência relativamente a cada utilização.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante e da frequência dos cursos.

3 — As regalias previstas nos números anteriores só serão concedidas desde que o trabalhador tenha aproveitamento em, pelo menos, duas disciplinas.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos só podem beneficiar do disposto nesta cláusula quando, sem grave inconveniente para o funcionamento da empresa, possam transitar para o posto de trabalho cujo horário seja compatível com a frequência do cruso

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 109.^a

(Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa)

1 — Quando o trabalhador estiver impedido de prestação do trabalho por motivo de doença terá direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de previdência, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico, passado pelo médico da Previdência.

3 — O complemento previsto no n.º 1 pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Previdência.

4 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A empresa fica obrigada a pagar os custos dos medicamentos e próteses ortopédicas, dentárias e oculares receitados ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela instituição de previdência. No caso de o trabalhador não ter ainda direito através da caixa de previdência a assistência médica e medicamentosa, esta será paga pela empresa.

Cláusula 110.^a

(Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida de pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a

ser atribuída à mesma categoria, classe, nível ou grau, a empresa pagará a respectiva diferença.

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

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria, nível ou grau.

Cláusula 111.^a

(Abono de família)

A empresa pagará um subsídio de abono de família nas mesmas condições e valor, por descendentes, atribuídos pela Previdência.

Cláusula 112.^a

(Refeitório e refeições)

1 — Sem prejuízo do caso previsto no n.º 5, a empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição constituída pelo menos por sopa, pão, bebida, sobremesa e um prato, que incluirá obrigatoriamente peixe ou carne e dieta.

2 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição referida no número anterior é de 0,1 % da sua remuneração base.

3 — Nos locais em que não haja cantinas ou refeitório, a empresa obriga-se a assegurar uma comparticipação no custo da alimentação, de valor não inferior ao praticado na data de entrada em vigor do acordo.

4 — Nas actualizações das comparticipações referidas no número anterior, quando não resultem de proposta da comissão sindical de zona ou da comissão intersindical da empresa, serão previamente ouvidos estes órgãos.

5 — A empresa fornecerá aos trabalhadores que prestem trabalho depois das 24 horas uma ceia de valor calórico adequado às condições de trabalho.

6 — A composição da refeição referida no número anterior será fixada com prévia antecedência do médico do trabalho e da comissão sindical de zona ou da comissão intersindical da empresa.

CAPÍTULO XIV

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 113.^a

(Princípios gerais)

A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea c) da cláusula 13.^a

Cláusula 114.^a

(Comissões de higiene e segurança)

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, às comissões constituídas nos termos do regulamento previsto na cláusula 118.^a deste acordo.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a estas comissões compete, nomeadamente, verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido neste acordo, laborar e transmitir ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, relatórios sobre o funcionamento dos serviços em causa e propor as medidas que entender convenientes para a sua melhoria.

Cláusula 115.^a

(Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos)

1 — A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão referida na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivos, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clinicamente aconselháveis e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 116.^a

(Equipamento individual)

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável, protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho por cada trabalhador, a atribuir nos termos do regulamento de higiene e segurança.

3 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 118.^a, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 117.^a

(Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidente e doença)

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento individual de segurança que for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula 118.^a

2 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas unidades, instalações ou serviços para prevenção e combate de sinistros, bem como receber a formação apropriada a esse objectivo.

Cláusula 118.^a

(Regulamento de higiene e segurança)

1 — Nas alterações ao regulamento de higiene e segurança serão previamente ouvidos os trabalhadores directamente ou através das suas organizações representativas, que se deverão pronunciar no prazo de 45 dias, a contar da data da apresentação do respectivo projecto pela empresa.

2 — O regulamento conterà, obrigatoriamente, além da matéria definida por lei:

- a) Composição e atribuições das comissões de higiene e segurança;
- b) Determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, infectas e agentes lesivos;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação de esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, em vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de factos ou equipamento de trabalho.

3 — O conhecimento deste regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo, para o efeito, a empresa fornecer a cada um, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 119.^a

(Proibição e diminuição de regalias)

1 — O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível ou classe profissional, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 120.^a

(Casos omissos)

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 121.^a

(Arredondamentos)

Em todos os casos previstos neste acordo que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade de escudo imediatamente superior.

Cláusula 122.^a

(Violação das normas de trabalho pela empresa)

O disposto neste acordo não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 123.^a

(Criação de novas categorias)

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, por iniciativa da empresa ou por proposta do sindicato.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por 2 elementos designados pela empresa e 2 indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações da comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o presente acordo, com efeitos a contar da publicação delas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos de criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes deste acordo.

Cláusula 124.^a

(Efeitos retroactivos)

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 1985 a 30 de Abril de 1986.

Lisboa, 29 de Julho de 1985.

ANEXO I

Remunerações mensais mínimas

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E1	E2	E3
I	Contabilista do grau VI Economista do grau VI Engenheiro do grau VI Profissional de engenharia do grau VI	136 000\$00	140 400\$00	144 000\$00	147 600\$00
II	Contabilista do grau V Economista do grau V Engenheiro do grau V Profissional de engenharia do grau V	112 000\$00	15 600\$00	119 200\$00	122 800\$00
III	Contabilista do grau IV Chefe de departamento Chefe de projectos informáticos Economista do grau IV Engenheiro do grau IV Profissional de engenharia do grau IV	93 000\$00	95 900\$00	98 700\$00	101 600\$00
IV	Analista de sistemas do grau II Chefe de serviços Contabilista do grau III Economista do grau III Engenheiro do grau III Profissional do grau III	76 000\$00	78 600\$00	81 100\$00	83 700\$00
V	Analista de gestão do grau II Analista de sistemas do grau I Auditor interno Chefe de sector Contabilista do grau II Desenhador projectista do grau II Economista do grau II Enfermeiro-coordenador Engenheiro do grau II Profissional de engenharia do grau II Técnico de serviço social do grau III Tesoreroiro	65 600\$00	67 200\$00	68 800\$00	70 300\$00
VI	Agente de organização e métodos do grau II Analista de gestão do grau I Analista orgânico Assistente técnico-comercial (com mais de 2 anos) Chefe de secção Contabilista do grau I Correspondente informático do grau II Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete Economista do grau I Encarregado de armazém Encarregado de armazém de produtos químicos Encarregado de electricista Encarregado de instrumentos de controle industrial Encarregado de laboratório Encarregado de refeitório e cantina Encarregado da sala de desenho Encarregado de serralharia civil e soldadura Encarregado de serralharia mecânica Encarregado de SIS Enfermeiro do grau II Engenheiro do grau I Guarda-livros Operador-chefe de processo Operador-chefe de segurança Preparador de trabalhos qualificado Profissional de engenharia do grau I Programador de aplicações de informática do grau II Secretário do grau II Técnico administrativo Técnico de serviço social do grau II Tradutor do grau II	54 100\$00	55 900\$00	57 600\$00	59 300\$00

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E1	E2	E3
VII	Agente de compras qualificado Agente de organização e métodos do grau I Ajudante de guarda-livros Analista principal Assistente técnico-comercial (até 2 anos) Caixa do grau II Chefe de pessoal auxiliar de escritório (mais de 3 anos) .. Contabilista do grau I-A Coordenador de transportes Correspondente informático do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador projectista do grau I Desenhador qualificado Encarregado de ferramentaria Enfermeiro do grau I Escriurário qualificado Fogueiro-operador qualificado Inspector de equipamentos e corrosão qualificado Metalúrgico qualificado Oficial electricista principal Operador de central e subestação qualificado Operador de consola Operador de processo qualificado (especialista qualificado) Preparador de trabalhos Programador de aplicações de informática do grau I Programador de manutenção qualificado Profissional de engenharia do grau I-A Secretário do grau I Subchefe de secção Técnico de higiene industrial Técnico de instalações de CO ₂ Técnico de instrumentos de controle industrial qualificado Técnico de serviço social do grau I Tradutor do grau I	48 300\$00	49 200\$00	50 100\$00	51 000\$00
VIII	Agente de compras de 1. ^a Analista de 1. ^a Caixa do grau I Canalizador (picheiro) de 1. ^a Carpinteiro qualificado Chefe de pessoal auxiliar de escritório (até 3 anos) Controlador Cozinheiro-chefe Desenhador de 1. ^a (mais de 6 anos) Encarregado de construção civil Escriurário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Fogueiro operador Fotógrafo-impressor (mais de 3 anos) Fresador mecânico de 1. ^a Inspector de equipamento e corrosão de 1. ^a Motorista (mais de 3 anos) Oficial electricista de 1. ^a (mais de 3 anos) Operador de central e subestação Operador de computador Operador de movimentação (especialista) Operador de processo A (especialista) Operador de segurança A Pedreiro qualificado Pintor de 1. ^a Programador de manutenção Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. ^a Técnico de instrumentos de controle industrial de 1. ^a Técnico de manutenção mecânica Torneiro mecânico de 1. ^a	45 200\$00	45 700\$00	46 200\$00	46 600\$00
IX	Agente de compras Analista de 2. ^a Caixeiro de armazém de 1. ^a (mais de 3 anos) Canalizador (picheiro) de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Cobrador (mais de 3 anos) Cozinheiro de 1. ^a	42 000\$00	42 500\$00	43 000\$00	43 500\$00

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E ₁	E ₂	E ₃
IX	Desenhador de 2. ^a (até 6 anos)	42 000\$00	42 500\$00	43 000\$00	43 500\$00
	Despenseiro (mais de 3 anos)				
	Escriturário de 2. ^a				
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa				
	Fiel de armazém de 2. ^a				
	Fogueiro de 1. ^a				
	Fotógrafo-impressor (até 3 anos)				
	Fresador mecânico de 2. ^a				
	Inspector de equipamentos e corrosão de 2. ^a				
	Isolador de 1. ^a				
	Montador de andaimes (mais de 3 anos)				
	Motorista (até 3 anos)				
	Oficial electricista de 2. ^a (até 3 anos)				
	Operador de movimentação (especializado)				
	Opeador de processo B (especializado)				
	Operador de segurança B				
	Operador de <i>telex</i>				
	Pedreiro de 1. ^a				
	Serralheiro civil de 2. ^a				
	Serralheiro mecânico de 2. ^a				
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a				
	Técnico de instrumentos de controle industrial de 2. ^a				
	Telefonista (mais de 3 anos)				
	Torneiro mecânico de 2. ^a				
X	Analista de 3. ^a	39 400\$00	39 800\$00	40 200\$00	40 600\$00
	Apontador				
	Auxiliar coordenador				
	Caixeiro de armazém de 2. ^a (até 3 anos)				
	Canalizador de 3. ^a				
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a				
	Cobrador (até 3 anos)				
	Condutor de veículos internos				
	Contínuo				
	Copeiro				
	Cozinheiro de 2. ^a				
	Despenseiro (até 3 anos)				
	Empregado de refeitório				
	Escriturário de 3. ^a				
	Ferramenteiro				
	Guarda (mais de 3 anos)				
	Isolador de 2. ^a				
	Montador de andaimes (até 3 anos)				
	Operador heliográfico (mais de 2 anos)				
	Operador de movimentação (semiespecializado)				
	Operador de processo C (semiespecializado)				
	Operador de segurança C				
	Pedreiro de 2. ^a				
	Pintor de 2. ^a				
	Porteiro de instalação industrial (mais de 3 anos)				
	Pré-oficial electricista do 2. ^o ano				
	Preparador de amostras (mais de 2 anos)				
	Serralheiro civil de 3. ^a				
	Serralheiro mecânico de 3. ^a				
	Técnico de instrumentos de controle industrial de 3. ^a				
	Telefonista (até 3 anos)				
XI	Ajudante de caixeiro de armazém	36 400\$00	36 900\$00	37 300\$00	37 800\$00
	Analista estagiário				
	Auxiliar (mais de 6 meses)				
	Auxiliar de serviços externos				
	Cozinheiro de 3. ^a				
	Dactilógrafo				
	Estagiário de escritório				
	Guarda (até 3 anos)				
	Operador heliográfico (até 2 anos)				
	Operador de processo estagiário (até 6 meses)				
	Operador de segurança estagiário (até 6 meses)				
	Porteiro de instalação industrial (até 3 anos)				
	Pré-oficial electricista do 1. ^o ano				
	Preparador de amostras (até 2 anos)				
	Tirocinante do 2. ^o ano				
XII	Ajudante de electricista do 2. ^o ano	33 700\$00	34 200\$00	34 600\$00	35 000\$00
	Auxiliar (até 6 meses)				

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E ₁	E ₂	E ₃
XII	Empregado de lavandaria Praticante do 2.º ano (metalurgia) Tirocinante do 1.º ano (desenho)	33 700\$00	34 200\$00	34 600\$00	35 000\$00
XIII	Ajudante de electricista do 1.º ano Paquete de 17 anos Praticante do 1.º ano (metalurgia)	30 400\$00	30 900\$00	31 400\$00	31 900\$00
XIV	Aprendiz do 2.º ano (construção civil, electricidade, metalurgia e hotelaria) Paquete de 16 anos	25 600\$00	26 400\$00	27 100\$00	27 800\$00
XV	Aprendiz do 1.º ano Paquete de 14 ou 15 anos	23 100\$00	23 500\$00	23 900\$00	24 300\$00

1 — Progressão nos escalões:

1.1 — A progressão ao 1.º e 2.º escalões processar-se-á automaticamente decorridos, respectivamente, o tempo máximo de 3 e 6 anos de permanência no grupo salarial;

1.2 — Será considerado para efeitos de progressão automática aos escalões 1 e 2 o tempo de permanência no grupo decorrido desde 1 de Maio de 1984;

1.3 — A eventual antecipação por mérito da remuneração ao escalão 1 em relação à data de acesso automático não altera a data de promoção automática ao escalão 2;

1.4 — O acesso ao terceiro escalão far-se-á por mérito reconhecido pela empresa a trabalhadores remunerados pelo segundo escalão.

2 — A média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII é calculada em função da remuneração base de cada grupo.

3 — Regra transitória:

Os trabalhadores que em 30 de Abril de 1985 estavam enquadrados nos grupos salariais VIII-B, IX-B e X-B da tabela salarial ou que neles vierem a ser enquadrados, até 29 de Julho de 1985, serão remunerados pelos grupos salariais VIII, IX e X da tabela salarial independentemente do novo enquadramento da respectiva categoria.

Lisboa, 29 de Julho de 1985.

ANEXO II

Definição de funções

(Os números entre parêntesis que acompanham as designações das categorias correspondem aos grupos de retribuições do anexo I)

Agente de compras (VIII/IX). — É o trabalhador que prospecta os mercados, selecciona fornecedores, recebe e examina pedidos de compra, emite consultas, obtém e analisa propostas, elabora mapas comparativos para selecção da melhor oferta, negocia e concretiza a compra nas melhores condições possíveis, acompanha a execução e entrega dos materiais e produtos aos serviços em tempo oportuno e promove a liquidação das respectivas dívidas ao exterior.

Agente de compras qualificado (VII). — É o trabalhador que, além das funções próprias de agente de compra, tem a seu cargo a manutenção do *stock* de reserva de peças, produtos ou materiais com que trabalha de acordo com os níveis previamente estabelecidos, de modo a assegurar, em tempo oportuno e a um custo mínimo dentro da qualidade definida, as existências necessárias à contínua laboração da empresa. Nas compras do mercado externo trata da obtenção das licenças necessárias; classifica os materiais ou produtos segundo a Pauta Aduaneira; mantém as relações com os transitários e os organismos oficiais relacionados com as importações.

Agente de organização e métodos do grau 1 (VII). — É o trabalhador que no domínio da organização faz estudos e análises, emite pareceres e propos-

tas, nomeadamente com vista à definição e implantação de estruturas e métodos que levem à optimização dos processos de trabalho.

Agente de organização e métodos do grau II (VI). — É o trabalhador que no domínio da organização faz estudos e análises, emite pareceres e propostas, nomeadamente com vista à definição e implantação de estruturas e métodos que levem à optimização dos processos de trabalho; colabora com técnicos de informática na autonomação do tratamento da informação, definindo os objectivos a atingir e adaptando as estruturas existentes ao novo sistema a implantar.

Ajudante de caixeiro de armazém (XI). — É o trabalhador que estagia para caixeiro de armazém.

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

Ajudante de guarda-livros (VII). — É o trabalhador que, sob a orientação do guarda-livros ou do chefe da contabilidade geral, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração dos livros selados, colabora em trabalhos relativos à elaboração do balanço e apuramento de resultados e executa classificação da documentação, tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Analista (VIII/IX/X). — É o trabalhador que efectua análises de matérias-primas, de semiprodutos e de

produtos acabados, utilizando técnicas complexas como a cromatografia em fase gasosa, condutimetria, espectrofotometria, colorimetria e outras destinadas à marcha das instalações fabris, segurança das mesmas e venda de produtos. Prepara e afere soluções titulantes e outras e executa análises especiais.

Analista estagiário (XI). — É o trabalhador que estagia para analista de laboratório.

Analista de gestão do grau I (VI). — É o trabalhador que prepara estudos, análises, relatórios, pareceres e propostas, prestando apoio técnico aos gestores, a diversos níveis, na implementação e exploração dos sistemas de planeamento e controle de gestão. Pode coordenar equipas de trabalho que se ocupem das áreas sectoriais, fazendo-o sob a responsabilidade da chefia de que depende.

Analista de gestão do grau II (V). — É o trabalhador que, no âmbito do planeamento e controle de gestão, é responsável pela exploração de áreas sectoriais, podendo coordenar a acção de analistas de gestão ou de outros trabalhadores de categoria inferior à sua e, inclusivamente, sobre eles exercer funções de chefia que lhe sejam delegadas.

Analista orgânico (VI). — É o trabalhador que pode ser responsável pela manutenção e alteração dos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador. Analisa os resultados dos testes e pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas, de os executar ou de coordenar equipas de programação.

Analista principal (VII). — É o trabalhador, com muita experiência e grande especialização, que além de executar as tarefas do analista domina todos os trabalhos da sua especialidade. Realiza análises e trabalhos especiais que exigem elevados conhecimentos. Colabora no estudo, modificação ou aperfeiçoamento dos métodos laboratoriais usados.

Analista de sistemas do grau I (V). — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e modificação de sistemas de processamento de dados. Documenta as conclusões no dossier de análise de sistemas. Traduz as necessidades em sistemas lógicos, económicos e exequíveis. Prepara conjuntos homogêneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste. Orienta e controla a instalação de sistemas. Pode dirigir e coordenar equipas de manutenção de sistemas.

Analista de sistemas do grau II (IV). — É o trabalhador que além das funções gerais de analista de sistemas (analista de sistemas de grau I) avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas e recomenda aperfeiçoamentos, podendo ainda dirigir e coordenar equipas de desenvolvimento de sistemas.

Apontador (X). — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a serviços ligados à produção ou manutenção.

Aprendiz (XIV/XV). — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que se prepara para uma profissão na construção civil, na metalurgia, na electricidade ou na hotelaria.

Assistente técnico comercial (VI/VII). — É o trabalhador que procede a estudos de mercado, económicos e de aplicação de produto. Efectua trabalhos de prospecção, promoção e fomento. Efectua vendas, propondo e estabelecendo contratos. Colabora nos estudos de aquisição, montagem e modificações e armazenagens externas. Presta apoio aos clientes na assistência pós-venda.

Auditor interno (V). — É o trabalhador que inspeciona toda a actividade financeira e patrimonial da empresa, com vista à elaboração de relatórios, que apresenta aos órgãos de gestão, à comissão de fiscalização e aos auditores externos.

Auxiliar (XI/XII). — É o trabalhador que desempenha as tarefas mais simples e elementares da empresa ou auxilia os profissionais através de tarefas simples não especializadas.

Auxiliar coordenador (X). — É o trabalhador que, para além das suas tarefas normais, pode orientar grupos de auxiliares em tarefas bem determinadas.

Auxiliar dos serviços externos (XI). — É o trabalhador que acompanha os motoristas nos carros ligeiros, fazendo, designadamente, entrega de material para reparação e levantando material requisitado, cujo pagamento pode efectuar.

Caixa do grau I e caixa do grau II (VIII/VII). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e assegura o respectivo expediente; executa pagamentos e recebimentos de acordo com os documentos respectivos e é o depositário dos valores recebidos; regista e controla o movimento de caixa, elaborando os relatos necessários ao subsequente tratamento mecanográfico. Prepara pagamentos, podendo também preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro de armazém (IX/X). — É o trabalhador que satisfaz requisições de material e colabora nas descargas; efectua o levantamento do material e confere-o; procede à sua arrumação de acordo com as normas definidas, etiquetando-o; dá o seguimento adequado à documentação; detecta o material oxidado e aplica os procedimentos que se justificarem; procede à limpeza geral de todo o armazém.

Canalizador (VIII/IX/X). — É o trabalhador que executa canalizações, cortando e roscando tubos galvanizados ou outros, solda tubos de chumbo, corta e solda tubos de plástico para canalizações de água, gás, ácidos, etc.; poderá ainda traçar, cortar e dobrar chapa e acompanhar a execução de trabalhos efectuados por pessoal do exterior.

Carpinteiro de limpos (IX/X). — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou em obras, utilizando maquinaria apropriada.

Repara ou constrói móveis. Pode eventualmente construir e montar cofragens. Escolhe madeiras nas firmas do exterior para a sua função e para andaimes; prepara a máquina universal e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Carpinteiro qualificado (VIII). — É o trabalhador que, para além de executar as funções que cabem ao carpinteiro de limpos, desenvolve tarefas mais especializadas, nomeadamente a marcação dos respectivos trabalhos, sendo ainda responsável pela verificação e controle das matérias destinadas à sua actividade, podendo eventualmente orientar outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Chefe de departamento (III). — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

Chefe de pessoal auxiliar de escritório (VII/VIII). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais do serviço auxiliar de escritório; coordena o correio entre a sede e as outras instalações; procede à distribuição e controla o serviço auxiliar de escritório para o exterior; efectua o apanhado de fotocópias e controla a manutenção da máquina; efectua leituras de consumo de energia eléctrica; controla e assegura o abastecimento da cantina-bar; zela pela conservação e manutenção do mobiliário e outro equipamento, designadamente no que se refere a iluminação das zonas comuns.

Chefe de projectos informáticos (III). — É o trabalhador que estuda o conjunto da empresa sob o ponto de vista de homogeneidade do seu tratamento informático. Determina as necessidades de informação, define as soluções e elabora os respectivos cadernos de encargos. Supervisiona tecnicamente as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos.

Chefe de secção (VI). — É o trabalhador que exerce funções de coordenação da actividade de uma secção, executando as actividades que à mesma incumbem e orientando os profissionais nela integrados.

Chefe de sector (V). — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade do sector que chefia, orientando os profissionais nele integrados.

Chefe de serviço (IV). — É o trabalhador responsável pela execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo actividades do serviço que chefia.

Cobrador (IX/X). — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, bem como tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças; no escritório pode executar tarefas relacionadas com as cobranças e pagamentos.

Condutor de veículos internos (X). — É o trabalhador que em toda a fábrica, sem exigência de carta de condução, conduz *dumpers* e empilhadores, tractores

e outros veículos semelhantes; efectua o levantamento, transporte e distribuição de maquinaria diversa, peças, outros materiais e produtos diversos, zelando pelas condições de utilização dos veículos.

Contabilista (I/II/III/IV/V/VI/VII):

I — Definição genérica da função de contabilista da empresa:

Trabalhador habilitado pelos actuais institutos superiores de contabilidade e administração, pelo Instituto Militar dos Pupilos do Exército e pelos antigos institutos comerciais e pelo Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército. Pode o contabilista desenvolver a sua actividade profissional em áreas diversificadas, tais como:

Organização e gestão de contabilidade, nomeadamente contabilidade financeira, contabilidade de custos e de gestão e orçamentabilidade;

Organização e gestão administrativo-contabilística, nomeadamente nos domínios de aprovisionamento, de pessoal, financeiro e de investimento;

Actividades comerciais e técnico-comerciais; Actividades de apoio jurídico, nomeadamente nos domínios de fiscalidade, dívidas litigiosas e direito de trabalho;

Informática;

Auditoria, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I e I-A (VI/VII):

É classificado neste nível o contabilista sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;
- Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II (V):

É classificado neste nível o contabilista com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

- Trabalha sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação;
- Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

Grau III (IV):

É classificado neste nível o contabilista cuja formação de base se consolidou através do exercício da acti-

vidade profissional na empresa ou fora dela e que, ao seu serviço:

- a) Faz aplicações práticas e teóricas de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações de regras e instruções;
- b) Colabora com outros quadros superiores e executa trabalhos da sua especialidade;
- c) Participa em equipas, encarregando-se de tarefas e podendo coordenar outros técnicos;
- d) Pode tomar decisões complexas e exercer chefia hierárquica de unidades estruturais.

Grau IV (III):

É classificado neste nível o contabilista com larga especialização ou possuidor de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

- a) Executa trabalhos da sua responsabilidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a eles subjacentes e de grande complexidade;
- b) Faz estudos e pode dirigir equipas de trabalho para estudos específicos;
- c) Dá orientação técnica a outros quadros superiores ou outros trabalhadores sob sua responsabilidade;
- d) Mantém contactos a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsável de unidades estruturais;
- e) Pode ser encarregado da responsabilidade técnica da contabilidade da empresa.

Grau V (II):

É classificado neste nível o contabilista que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço, toma decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas à orientação directa de uma direcção-geral ou divisional da empresa, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade.

Grau VI (I):

É classificado neste nível o contabilista que, preenchendo os requisitos enunciados para o grau V, colabora directamente com o órgão máximo de gestão na elaboração da política geral e definição dos objectivos da empresa e assume a responsabilidade técnica por uma das áreas funcionais ou divisionais do primeiro nível de gestão da empresa.

Contínuo (X). — É o trabalhador que procede ao levantamento e distribuição de documentação, correspondência e material de escritório; procede à limpeza, abastecimento e leituras das máquinas de fotocópias, podendo ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos; assegura o abastecimento e manutenção de material de higiene e procede à entrega e levantamento de objectos e documentação no exterior; recebe os visitantes, presta-lhes informações, encaminha-os e anuncia-os aos visitados; pode fornecer produtos da cantina-bar e colar e selar correspondência.

Controlador (VIII). — É o trabalhador que controla o serviço de refeição e copa e procede ao registo de refeições; controla e realiza estatísticas das refeições diárias e das receitas de cantina e da cantina-bar; confere a caixa registadora; dá andamento a diverso expediente da cantina, comunicações internas, pedidos de trabalho de manutenção, requisições de artigos para a cantina, notas de recepção e devolução.

Coordenador de transportes (VII). — É o trabalhador que, dependendo do chefe de secção, coordena toda a actividade dos profissionais de transporte da empresa; coordena a execução das tarefas, mantendo-se informado das ocorrências indicadas no diário das viaturas; controla e dá indicações sobre a manutenção das mesmas, procede ao apuramento dos custos por quilómetro e elabora as informações que lhe forem solicitadas no âmbito das suas atribuições.

Copeiro (X). — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza, tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa; acondiciona refeições para as instalações; entrega, recebe e controla as roupas e fardamentos da cantina.

Correspondente informático do grau I (VII). — É o trabalhador que assegura a ligação entre o serviço utilizador e a informática no sentido de permitir uma boa qualidade da informação recolhida, coerência e razoabilidade dos pedidos de automatização e ou automatização às aplicações em curso. Tem conhecimentos gerais de informática e formação em, pelo menos, uma linguagem de programação utilizada na empresa.

Correspondente informático do grau II (VI). — É o trabalhador que, satisfazendo as qualificações necessárias ao correspondente informático do grau I e com o mínimo de três anos na categoria, colabora na recolha das informações necessárias à elaboração dos «cader-nos de estudos» dos novos projectos e participa na elaboração do «manual do utilizador».

Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete (VI). — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de correspondente em línguas estrangeiras, tem um mínimo de quatro anos na categoria anterior e um completo domínio em duas línguas estrangeiras, sendo uma o inglês e a outra o francês ou o alemão, de forma a poder exercer eficientemente as funções de intérprete.

Correspondente em línguas estrangeiras (VII). — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Pode operar com o *telex* enquanto na empresa não existirem operadores de *telex*.

Cozinheiro (IX/X/XI). — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos des-

tinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; empra-os e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro e executa ou assegura a limpeza e arrumação da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe (VIII). — É o trabalhador que orienta e controla o serviço da cozinha; confecciona refeições de acordo com as ementas definidas; verifica a preparação dos géneros; colabora na definição de ementas; verifica quantidades a deixar para os jantares e a conservação dos géneros e pode confeccionar e orientar a confecção de sobremesas.

Dactilógrafo (XI). — É o trabalhador que executa os trabalhos de dactilografia (cartas, mapas, textos diversos), quer em impressos próprios quer em vegetal e matrizes, assegurando o devido seguimento; controla a existência do material de escritório necessário à execução das tarefas que executa; realiza, sempre que necessário, tarefas de arquivo e envio de telegramas.

Desenhador (VIII/IX). — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos de peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista do grau I (VII). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução.

Desenhador projectista do grau II (V). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução. Exerce funções de chefia sobre equipas de trabalhadores.

Desenhador qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que

lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução de tarefas mais complexas do âmbito da sala de desenho, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Despenseiro (IX/X). — É o trabalhador responsável pela encomenda, armazenagem, conservação, distribuição, manutenção de stocks e controle de géneros alimentícios, bebidas e outro material de consumo da cantina; assegura a compra directa de frescos e frutas; efectua requisições ao armazém; recepciona mercadorias e procede ao lançamento nos ficheiros; confere saídas e guias de remessa; eventualmente poderá colaborar na cantina no fornecimento de cafés extraordinários.

Economista (I/II/III/IV/V/VI):

I — Definição genérica da função de economista de empresa:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se ainda funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

Análise da conjuntura económica;
Análise económica sectorial;
Recolha, análise e interpretação de dados económicos estatísticos;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional;
Controle dos planos;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;
Organização e gestão administrativa;
Organização e gestão de contabilidade;
Controle de gestão e análise de custos;

Auditoria;
 Estudos e promoção de mercados;
 Estudos de reconversão de actividades;
 Estudos de projectos de investimentos e de desinvestimentos;
 Estudos dos mercados dos factores produtivos;
 Avaliação de empresas;
 Estabelecimento de políticas financeiras;
 Estudos e selecção das fontes e aplicações dos recursos financeiros;
 Controle da rentabilidade dos meios financeiros;
 Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
 Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II (VI/V):

- a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controle de um profissional de categoria superior;
- c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas no nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo, e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

Grau III (IV):

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

Grau IV (III):

- a) Supervisa, normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V (II):

- a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau VI (I):

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Empregado de lavandaria (XII). — É o trabalhador responsável pela conservação e manutenção de todo o fardamento distribuído aos trabalhadores, bem como de outra roupa utilizada para outros fins; executa confecção simples de pequenas peças de roupa (toalhas,

cortinas, sacos para café); controla a roupa entrada e saída; contacta o exterior para reposição de *stocks* e reclamações.

Empregado de refeitório (X). — É o trabalhador que recolhe tabuleiros das mesas, prepara-as para o turno seguinte, acondiciona nas respectivas caixas as refeições a serem tomadas nas instalações; prepara ceias e pequenos-almoços e procede à sua distribuição; recolhe e controla as caixas de refeições e as senhas; assegura a devida higiene das caixas de refeições; coloca no balcão pão, fruta, sumos, vinhos, cafés, doces e talheres; colabora nas marcações das refeições para o dia seguinte; pode colaborar em tarefas de limpeza e asseio; regista o número de janteres servidos na cantina e no exterior.

Encarregado de armazém (VI). — É o trabalhador responsável pela organização e coordenação da armazenagem, protecção, conservação e distribuição de todos os materiais e produtos de reserva, escritório e consumo geral; orienta e controla a identificação, classificação e referência de materiais, bem como as existências, através de inventário permanente; controla os parques de sucatas e excedentes; despacha, controla e visa o expediente de armazém.

Encarregado de armazém de produtos químicos (VI). — É o trabalhador que organiza, coordena e controla as actividades de um armazém com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém e dirige os trabalhadores de forma a dar satisfação às notas de encomenda, ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e dar entrada aos materiais e mercadorias recebidas. Assegura a manutenção dos níveis de *stocks*, fazendo as encomendas necessárias, por sua iniciativa ou segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação de matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável. Coordena todas as etapas de solidificação, ensacagem e enfardamento do anidrido ftálico, bem como enchimento de tambores e cisternas com os produtos acabados, de acordo com o programa definido pela chefia.

Encarregado de construção civil (VIII). — É o trabalhador que enquadra e dirige um conjunto de profissionais de construção civil, coordenando e distribuindo as suas actividades.

Encarregado de electricista (VI). — É o trabalhador electricista que dirige, controla e coordena o oficial electricista principal e os trabalhadores ligados à execução no campo da manutenção eléctrica; eventualmente, poderá desempenhar funções de execução.

Encarregado de ferramentaria (VII). — É o trabalhador responsável pelo controle e coordenação de funcionamento das ferramentarias e respectivo pessoal; visita as ferramentas; verifica as existências e gastos de material de consumo corrente e assegura o devido *stock*; assegura as condições de segurança do equipamento a seu cargo.

Encarregado de instrumentos de controle industrial (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa ou grupos de profissionais ligados à execução no campo da instrumentação. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de laboratório (VI). — É o trabalhador com muita experiência e grande especialização que dirige e coordena trabalho de laboratório, para o que possui conhecimentos que lhe permitem executar todos os trabalhos da sua especialidade, realizando análises e trabalhos especiais. Estuda métodos laboratoriais. Tem capacidade de escolher, modificar ou aperfeiçoar os métodos utilizados. Substitui a chefia nos seus impedimentos.

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

Encarregado da sala de desenho (VI). — É o trabalhador técnico de desenho que orienta e coordena a actividade da sala de desenho.

Encarregado de serralharia civil e soldadura (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia civil e soldadura. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de serralharia mecânica (VI). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia mecânica. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

Encarregado do SIS (VI). — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o funcionamento da portaria e vigilância e respectivo pessoal. No que se refere à prevenção e protecção contra incêndios e segurança geral, supervisiona, controla as suas actividades e pode intervir no combate a situações de emergência; colabora na minimização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, na definição de medidas preventivas e na elaboração e execução de esquemas e planos de aperfeiçoamento.

Enfermeiro do grau I e II (VII/VI). — É o trabalhador, portador de carteira profissional de enfermeiro, que presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme determinado

pelo corpo clínico da empresa. Cabe ainda a esses trabalhadores a colaboração, mediante prescrição médica, na utilização de todo o equipamento relativo a tratamentos de recuperação e exames complementares de diagnóstico existente no posto médico da PGP, com vista à manutenção e recuperação da saúde dos trabalhadores de toda a empresa, bem como de outras pessoas carentes dos mesmos cuidados que para ela sejam encaminhadas.

Enfermeiro-coordenador (V). — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão..

Engenheiro (I/II/III/IV/V/VI):

I — Definição genérica da função de engenheiro de empresa:

Trabalhador licenciado em engenharia por universidade ou instituto universitário português ou estrangeiro, exigindo-se para este último caso confirmação da equivalência pelo Ministério da Educação.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI):

1 — *Autonomia.* — De uma forma geral presta assistência a profissionais mais qualificados da sua especialidade, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais e ou escritas.

2 — *Hierarquia.* — Não desempenha funções de chefia.

3 — *Função:*

3.1 — Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade. O engenheiro deste grau pode elaborar projectos de pequena complexidade e estudos, mas sempre sob a orientação e responsabilidade de outros profissionais mais qualificados.

3.2 — Estuda no seu campo específico a aplicação de técnicas de engenharia já utilizadas na empresa ou compatíveis com os conhecimentos adquiridos, recorrendo sempre que necessário à pesquisa orientada de informação e a instruções complementares.

3.3 — Pode participar em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento apenas como colaborador.

Grau II (V):

1 — *Autonomia.* — Presta assistência a engenheiros mais qualificados, actuando por iniciativa própria dentro das técnicas usualmente aplicadas na empresa. Recebe instruções detalhadas, orais ou escritas, sempre que haja necessidade de se desviar do âmbito anteriormente indicado.

2 — *Hierarquia.* — Pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa, de limitada responsabilidade e complexidade, desde que nelas não se incluam engenheiros. Quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais não tem função de chefia.

3 — *Função:*

3.1 — Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade, estando sempre mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais.

3.2 — Não tem funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa.

Grau III (IV):

1 — *Autonomia.* — Pode tomar decisões autónomas e desencadear iniciativas no âmbito do seu domínio de actividade, condicionadas, contudo, à política definida pela hierarquia.

2 — *Hierarquia.* — Quando ligado a projectos ou funções técnico-comerciais pode desempenhar funções de chefia. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica das unidades estruturais da empresa que incluam engenheiros, desde que nelas não se integrem profissionais de qualificação superior à sua.

3 — *Função:*

3.1 — Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora com base na experiência acumulada, terá de aplicar a sua capacidade técnica e científica, característica da sua formação de base.

3.2 — Os objectivos são-lhe claramente definidos, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos.

Grau IV (III):

1 — *Autonomia.* — Dispõe de autonomia dentro do seu domínio de actividade, desencadeando iniciativas e tomadas de decisão no âmbito da política do sector onde se encontra inserido na empresa, avaliando as possíveis implicações das suas decisões dentro desse âmbito.

2 — *Hierarquia.* — Pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa, desde que nelas não estejam integrados engenheiros de qualificação superior à sua.

3 — *Função:*

3.1 — Desenvolve técnicas de engenharia para as quais é requerida elevada especialização e experiência industrial.

3.2 — Pode desempenhar funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa e cooperar em actividades de investigação aplicada.

3.3 — O seu trabalho é revisto quanto às implicações económicas.

Grau V (II):

1 — *Autonomia.* — O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais, dispondo de autonomia de julgamento e iniciativa, no quadro da política e objectivos do(s) sector(es) da empresa por cuja execução é responsável, apenas sendo normalmente sujeitas a revisão as decisões que envolvam grandes dispendios, objectivos a longo prazo, política de acção e eficiência geral.

2 — *Hierarquia*. — Chefia e controla unidades estruturais da empresa, coordenando actividades normalmente com incidência no funcionamento, imagem e resultados da empresa.

3 — *Função*:

3.1 — Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, sendo notória a aplicação dos conhecimentos científicos e técnicos correspondentes à sua formação de base, desenvolvida pela especialização técnica e experiência acumulada.

3.2 — Pode desempenhar funções de estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

3.3 — Pode supervisionar directa ou continuamente outros engenheiros ou equipas de engenheiros da sua e ou de outras especialidades, cuja actividade coordena e controla.

Grau VI (I):

1 — *Autonomia*. — Dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.).

2 — *Hierarquia*. — Chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão de empresas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa.

3 — *Função*:

3.1 — Dirige equipas em diversas especialidades, que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível.

3.2 — Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas, altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico, económico e estratégico.

Escriturário (VIII/IX/X). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; compila e trabalha dados necessários para responder à correspondência ou organizar processos; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à distribuição ou regularização das vendas; recebe pedidos; elabora documentação para pagamentos, recebimentos e relações para tratamento mecanográfico e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; escritura em livros selados as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora

dados estatísticos; pode operar com máquinas de escritório.

Escriturário qualificado (VII). — É o trabalhador que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário de escritório (XI). — É o trabalhador que desenvolve a sua aprendizagem para escriturário.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (IX). — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis matrizes para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Ferramenteiro (X). — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas da empresa a seu cargo e a firmas adjudicatárias e de materiais acessórios; procede à sua verificação, limpeza e arrumação ou diligência para a sua substituição ou reparação; elabora o registo dos materiais gastos; levanta material no armazém de acordo com as requisições; procede a reparações simples de ferramentas e acessórios; executa a limpeza geral da ferramentaria.

Fiel de armazém (VIII/IX). — É o trabalhador que superintende e colabora nas operações de entrada e saída das mercadorias ou materiais; executa e verifica os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração, arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de entrada, saída ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; procede à distribuição de mercadorias destinadas aos sectores da empresa e a clientes; colabora na execução de inventários.

Foguetiro de 1.^a (IX). — É o trabalhador que, segundo o regulamento que se encontra em vigor para a profissão de foguetiro, conduz os geradores de vapor. Competem-lhe, além disso, a condução de fornos de aquecimento de gasolina e as tarefas inerentes a esta acção. Procede à limpeza do equipamento que lhe está confiado e colabora em trabalhos de manutenção durante as paragens. Recebe instruções do operador-chefe sobre as necessidades de vapor para as instalações.

Foguetiro operador (VIII). — É o trabalhador que, além da função de foguetiro de 1.^a, está também apto a desempenhar um ou mais postos de trabalho no processo.

Foguetiro operador qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito das suas funções, cuja realiza-

ção pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Fotógrafo impressor (VIII/IX). — É o trabalhador que executa fotografias, no seu gabinete ou em qualquer ponto das instalações; revela películas, imprime fotografias, esmalta-as e retoca-as; efectua os respectivos registos e requisita o material necessário.

Fresador mecânico (VIII/IX). — É o trabalhador que, operando uma fresadora universal, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda (X/XI). — É o trabalhador que controla entradas e saídas de pessoas, viaturas e materiais e efectua rondas de vigilância; atende visitas e dá-lhes o devido encaminhamento; efectua o registo do movimento ocorrido; realiza pesagens na balança rodoviária e procede a leituras de contadores; desloca-se ao domicílio de trabalhadores para lhes transmitir mensagens urgentes; substitui o porteiro sempre que necessário; em caso de situações anómalas nas instalações fabris, integra-se no correspondente esquema de actuação.

Guarda-livros (VI). — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de contabilidade geral, tem a seu cargo a escrituração de livros selados e executa trabalhos contabilísticos relativos à elaboração do balanço e apuramento dos resultados; classifica documentação, verificando e tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Inspector de equipamento e corrosão (VIII/IX). — É o trabalhador que procede a inspecções do equipamento estático em funcionamento ou em paragens, utilizando ultra-sons, metalografia, magnetoscopia, microscopia, ensaios de dureza, análise de materiais qualitativos e semiquantitativos, analisa os resultados obtidos e elabora e ilustra relatórios; emite recomendações, faz previsões de duração do equipamento e elabora desenhos técnicos; procede à elaboração de fichas, organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos de equipamento; colabora na elaboração do mapa anual de inspecções preventivas; assiste aos ensaios de pressão do equipamento estático; procede ou colabora no controle de qualidade e na recepção de equipamento.

Inspector de equipamento e corrosão qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidões, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuições de competência específica na execução de tarefas mais complexas no âmbito da sua função, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda, sem funções de chefia, orientar outros trabalhadores de qualificação inferior. Pode participar na formação de outros profissionais da mesma função.

Isolador (IX/X). — É o trabalhador que prepara e aplica os materiais isolantes; traça, corta e dobra chapas de protecção de isolamento e monta e desmonta este material; poderá ainda cortar, montar e roscar tu-

bos galvanizados ou outros e acompanhar a execução de trabalhos efectuados por pessoal do exterior.

Metalúrgico qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Montador de andaimes (IX/X). — É o trabalhador que executa as montagens e desmontagens de andaimes e a instalação de aparelhos de elevação simples e passarelas, necessárias à realização de trabalhos de manutenção. Monta oleados para protecção de pessoal e por vezes coordena, por solicitação da chefia, o trabalho dos montadores de andaimes das firmas adjudicatárias do exterior. Confere os materiais para a montagem dos andaimes das mesmas firmas adjudicatárias e confere o material quando este é devolvido.

Motorista (VIII/IX). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), com ou sem atrelado e semi-reboques. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e da carga que transporte. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e água e outros equipamentos do veículo. Na distribuição de CO₂ poderá ser acompanhado por outro motorista.

Oficial electricista (VIII/IX). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista principal (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar, sob as ordens do encarregado, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas; pode substituir o encarregado nas suas ausências.

Operador de central e subestação (VIII). — É o trabalhador que vigia e controla a produção, a transformação e a distribuição de energia eléctrica, em centrais e subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração; procede ao trabalho de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central e subestação qualificado (VII). — É o trabalhador que, pela sua formação prática ou teórica, aptidão e experiência, tem funções de qualificação superior às exigidas ao operador de subestação, cujo trabalho orienta; elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.

Operador-chefe de processo (VI). — É o trabalhador que coordena, orienta e controla a actuação dos operadores de processo da instalação respectiva, em ordem a garantir as melhores condições de produção e segurança, quer em marcha normal, quer em fase de ar-

ranque e paragem; controla e analisa as leituras dos instrumentos e respectivos mapas; verifica e controla as instalações e a sua marcha; assegura os testes e rotação das máquinas reparadas e acompanha as respectivas manobras; dá formação teórica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

Operador-chefe de segurança (VI). — É o trabalhador que coordena e orienta directamente os operadores de segurança; assegura o total cumprimento das normas de prevenção e segurança das instalações e do pessoal; estabelece e controla as medidas preventivas relacionadas com trabalhos de manutenção; coordena as acções dos intervenientes no ataque a situações anómalas; colabora na definição de normas e métodos especiais a aplicar em novas situações de trabalho; controla as existências e o estado de funcionamento de todo o material pertencente à segurança; colabora em acções de formação sobre segurança.

Operador de computador (VIII). — É o trabalhador que opera o computador, especialmente os seus periféricos; substitui o operador de consola nos casos de impedimento deste.

Operador de consola (VII). — É o trabalhador que opera e controla o computador através da consola; prepara o computador para a execução dos trabalhos e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação; resolve erros originados por má utilização de periféricos.

Operador heliográfico (X/XI). — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; pode arquivar elementos respeitantes à sala de desenho, organizando e preparando os respectivos processos.

Operador de movimentação (especialista, especializado e semiespecializado) (VIII/IX/X). — É o trabalhador com funções de condução dos equipamentos de solidificação, ensacagem e enfardamento de anidrido ftálico; condução dos equipamentos de enchimento de cisternas e tambores; condução ocasional de empilhadores no interior do armazém, com o fim de proceder à arrumação dos produtos acabados e materiais de ensacagem; colaboração em trabalhos de manutenção do equipamento que conduz.

Operador de processo (especialista, especializado e semiespecializado) (VIII/IX/X). — É o trabalhador com funções de execução cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional, obedecendo a instruções fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional. Sob a supervisão do operador-chefe, conduz e controla o funcionamento e efectua as manobras de paragem e arranque das instalações a que está adstrito, em ordem a assegurar as melhores condições de produção e segurança; procede à leitura, verificação e registo dos valores dos instrumentos de medida; pode proceder à limpeza da maquinaria; eventualmente pode colaborar em trabalho de manutenção durante as paragens.

Operador de processo estagiário (XI). — É o trabalhador que estagia para operador de processo.

Operador de processo qualificado (especialista qualificado) (VII). — É o trabalhador especialista que, pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador de segurança (VIII/IX/X). — É o trabalhador que, sob coordenação, orientação e supervisão do operador-chefe de segurança, zela pela segurança geral das instalações e do pessoal; intervém no combate a situações anómalas; controla e promove o cumprimento das normas de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos de manutenção, bem como trasfegas de amoníaco; ministra primeiros socorros, transporta sinistrados ao posto médico; beneficia, substitui, recarrega e ensaia o material a cargo do sector; entrega, recebe e efectua o registo do movimento do material de segurança.

Operador de segurança estagiário (XI). — É o trabalhador que estagia para operador de segurança.

Operador de «telex» (IX). — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Paquete (XIII/XIV/XV). — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na designação das funções de contínuo.

Pedreiro (IX/X). — É o trabalhador que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares; pode colaborar no assentamento de material refractário. Por vezes pode coordenar, por solicitação da chefia, o trabalho de pedreiros do exterior, aquando da realização de trabalhos da sua especialidade nas paragens das instalações industriais.

Pedreiro qualificado (VIII). — É o trabalhador que, para além das actividades correspondentes a pedreiro, é responsável por tarefas mais especializadas, nomeadamente pela execução de revestimentos refractários em equipamento processual.

Pintor (VIII/X). — É o trabalhador que executa todo o tipo de pinturas manuais e à pistola (edifícios, instalações e máquinas); prepara superfícies e tintas para retoques, quando necessário, e aplica todos os materiais e produtos necessários. Pode envernizar móveis e colocar vidros. Por vezes pode coordenar, por solicitação da chefia, o trabalho de pintores do exterior, aquando da realização de pinturas de instalações industriais.

Porteiro de instalação industrial (X/XI). — É o trabalhador que é responsável pelo controle de entradas e saídas de pessoal, viaturas e materiais; atende visi-

tantes e dá-lhes o devido encaminhamento; recebe correspondência; sempre que necessário, procede a pesagens na balança rodoviária; vigia o relógio de ponto; procede às inscrições e à entrega de normas de segurança a trabalhadores de firmas do exterior.

Praticante (XII/XIII). — É o trabalhador que se prepara para uma profissão de metalurgia.

Pré-oficial electricista (X/XI). — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, colaborando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de amostras (X/XI). — É o trabalhador que procede à colheita, transporte, registo, distribuição e preparação das amostras, à preparação de algumas soluções, à aferição de contadores de gases, à manutenção de aparelhagem simples e ao levantamento e transporte de produtos do armazém geral para o laboratório; auxilia, sempre que necessário, os restantes profissionais do laboratório na realização de trabalhos; efectua a lavagem e arrumação do material e outros trabalhos ligados à sua actividade.

Preparador de trabalhos (VII). — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece modos operatórios e técnicos a utilizar na fabricação ou reparação do equipamento, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, equipamento, máquinas e ferramentas, e define os materiais a utilizar; procede a estimativas dos tempos de execução; pode eventualmente proceder ao diagnóstico de avarias.

Preparador de trabalhos qualificado (VI). — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece modos operatórios e técnicos a utilizar na fabricação ou reparação do equipamento, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, equipamento, máquinas e ferramentas, e define os materiais a utilizar; procede a estimativas de custos e tempos de execução; acompanha a execução dos trabalhos a efectuar por firmas adjudicatárias; pode eventualmente proceder ao diagnóstico de avarias; pode orientar outros profissionais de qualificação não superior.

Profissionais de engenharia (I/II/III/IV/V/VI/VII).

I — Definição genérica da função de profissionais de engenharia da empresa:

Trabalhador com um curso superior de engenharia diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

1 — *Engenheiro técnico.* — Todo o profissional, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia, em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projectos, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, laboratório, formação profissional e outras. A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2 — *Oficial maquinista da marinha mercante.* — Todo o profissional diplomado com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica Infante D. Hen-

rique e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projecto, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, formação profissional e outras. A definição das funções técnicas hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I e I-A (VI/VII):

- a) Adapta à prática quotidiana da empresa os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia;
- b) Executa, sob orientação permanente de um superior hierárquico, trabalho técnico simples ou de rotina;
- c) Elabora especificações e estimativas, sob orientação e controle de um engenheiro ou de um profissional de engenharia;
- d) Acompanha, nas diferentes fases, processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais, novos projectos e sua concretização, tomando conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho;
- e) Pode participar em grupos de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- f) Não tem funções de chefia.

Grau II (V):

- a) Elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises e trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares simples, só ou integrado em grupo de trabalho em que participa como colaborador executante;
- b) Presta assistência a engenheiros e profissionais de engenharia mais qualificados nas actividades de produção e respectivos apoios, laboratório, projectos e sua concretização, coordenação de montagens e investigação;
- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá actuar com função de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, de um engenheiro ou de um profissional de engenharia de grau superior. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- e) Pode participar em actividades técnico-comerciais, coordenado por um superior hierárquico;
- f) Na sua actuação utiliza fundamentalmente a experiência acumulada na empresa.

Grau III (IV):

- a) Executa num ramo de engenharia da empresa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, necessitando de capacidade de iniciativa, de experiência e de frequentes tomadas de decisão;

- b) Executa trabalhos nas actividades de produção e apoio, de investigação e laboratório e de elaboração e concretização de pequenos projectos;
- c) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico;
- e) Poderá desempenhar funções de chefia de profissionais de engenharia de grau igual ou inferior;
- f) Pode participar em actividades técnico-comerciais;
- g) Deverá receber orientação de um engenheiro ou de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares ou complexos, embora o seu trabalho não seja normalmente supervisionar em pormenor.

Grau IV (III):

- a) Exerce num dos ramos de engenharia da empresa o primeiro nível de supervisão directa, coordenando, dirigindo e organizando um ou vários sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e respectivos apoios, laboratórios, projectos e sua concretização;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- c) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica;
- d) Aplicação dos conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com fim de realização independente;
- e) Pode exercer actividades técnico-comerciais, coordenando-as;
- f) Executa, sob orientação, trabalho científico ou de investigação.

Grau V (II):

- a) Exerce a supervisão de várias equipas do mesmo ou de vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento, no âmbito do órgão correspondente, e é responsável pela planificação e gestão económica, demonstrando capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, o qual é somente revisto

quanto à política de acção e eficiência, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução encontrada.

Grau VI (I):

1 — *Autonomia*. — Dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.).

2 — *Hierarquia*. — Chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão da empresa, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa.

3 — *Função*:

3.1 — Dirige equipas em diversas especialidades que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível.

3.2 — Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico, económico e estratégico.

Programador de aplicações de informática do grau I (VII). — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programa e sua preparação para a operação em computador, de harmonia com especificações de análise; concebe, codifica e implanta as rotinas necessárias ao processamento de dados. Realiza e documenta as tarefas de programação de acordo com os *standards* em vigor na instalação.

Programador de aplicações de informática do grau II (VI). — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas e sua preparação para a operação em computador, de harmonia com especificações de análise; concebe, codifica e implanta as rotinas necessárias ao processamento de dados. Pode coordenar programadores de grau inferior. Realiza e documenta as tarefas de programação de acordo com os *standards* em vigor na instalação.

Programador de manutenção (VIII). — É o trabalhador que, a partir de elementos preparados, tendo em conta as exigências processuais, realiza programações racionalizadas, independentemente de serem de manutenção, obras novas especiais, de seguro ou outras, tendo em conta as quantidades de pedidos de trabalho e as respectivas prioridades atribuídas pelo serviço requisitante, os prazos de execução e os condicionamentos de segurança. Diligência perante as respectivas secções na aquisição de materiais, serviços ou equipamentos, para datas por ele determinadas. Estabelece por intermédio das redes PERT e CPM, depois de calcular as respectivas margens, a sucessão crítica das diversas actividades de cada trabalho, coordenando-os com outros e planificando-os em gráficos de barra GANT ou *planning*. Toma decisões sobre a melhor uti-

lização do equipamento e da mão-de-obra; toma decisões sobre o recurso a firmas do exterior para fornecimento de mão-de-obra; distribui os trabalhos pelos responsáveis das fases de execução, controla o seu andamento e introduz correcções sempre que se verifique avanço ou atraso; procede ao registo de horas debitadas ao longo da execução e ao somatório final, por especialidades, determinando ou não a existência de desvios em relação ao previsto.

Programador de manutenção qualificado (VII). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito de programador de manutenção, cuja realização pode implicar formação técnica específica.

Secretário do grau I (VII). — É o trabalhador que, assistindo directamente o conselho de gerência ou as direcções da empresa, recebe e canaliza todo o expediente e correio entrado, anexando-lhe, sempre que conveniente e possível, outros documentos afins, prestando e recolhendo informações; procede a convocatórias para reuniões e prepara os respectivos processos; assiste sempre que necessário a reuniões; toma notas para elaboração de projecto de acta; assegura a filtragem de telefonemas e pessoas; estenografa, redige, compõe e dactilografa minutas, cartas e outros textos em português ou em línguas estrangeiras, através quer de textos em português, quer de indicações sumárias; pode executar traduções de cartas, telegramas, *telexes*, bem como de outros textos de expediente, e proceder ao envio de telegramas.

Secretário do grau II (VI). — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de secretário, tem um mínimo de 4 anos na categoria de secretário do grau I e que, cumulativamente, tem a seu cargo a coordenação de algumas actividades administrativas implicando responsabilidades equivalentes à categoria de chefe de secção, ou que, para além daquele mínimo de permanência na categoria de secretário de grau I, ocupa um posto de trabalho que implique a execução de tarefas mais complexas do que o normal ou de maior autonomia.

Serralheiro civil (VIII/IX/X). — É o trabalhador que, através de desenhos, *croquis* e indicações verbais, monta e desmonta, executa e repara, em instalações industriais, tubagens, estruturas metálicas e caldeiraria ligeira.

Serralheiro mecânico (VIII/IX/X). — É o trabalhador que executa peças e desmonta, monta, repara ou conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção do equipamento de controle industrial e do equipamento eléctrico.

Soldador a electroarco, ou a oxi-acetileno (VIII/IX). — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou a oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, aplicando conhecimentos de base de materiais e soldadura.

Subchefe de secção (VII) — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Nota. — Não serão feitas novas nomeações nesta categoria, extinguindo-se a mesma logo que todos os profissionais nela integrados sejam promovidos ou transitem para outra categoria.

Técnico administrativo (VI). — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio administrativo, recebendo orientação e controle quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados. Dá apoio técnico a profissionais de nível superior. Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional. Dentro da orientação recebida, tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes e coordena, funcional e ou tecnicamente, outros profissionais ou grupos de trabalho.

Técnico de higiene industrial (VII). — É o trabalhador que, sob o ponto de vista de higiene industrial, analisa postos de trabalho, obras e situações em que intervenha o factor humano, sugerindo as soluções mais adequadas; controla técnica e cronologicamente todas as obras de segurança; analisa todos os acidentes de trabalho, elaborando relatórios analíticos com indicações das medidas preventivas a considerar; recolhe e trata valores estatísticos com eles relacionados, elaborando os respectivos pareceres e notas informativas; colabora na preparação de documentos de formação específica dos trabalhadores do SIS e intervém directamente na formação do pessoal fabril em geral.

Técnico de instalações de CO₂ (VII). — É o trabalhador que presta toda a assistência técnica às unidades de armazenagem de CO₂ instaladas nos diferentes clientes da empresa dispersos pelo País; coordena ocasionalmente grupos de profissionais de especialidades diversas; colabora em trabalhos da sua especialidade nas instalações fabris da empresa; presta informações técnicas aos clientes ou operadores das instalações sobre o funcionamento das respectivas unidades de armazenagem de CO₂.

Técnico de instrumentos de controle industrial (VIII/IX/X). — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos de electromecânica, electropneumática, electrónica, pneumática e hidráulica, assegura a regulação, manutenção, reparação, montagem e instalação de aparelhos, sistemas e cadeias de medida, controle e segurança das instalações de produção; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de instrumentos de controle industrial qualificado (VII). — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos de electromecânica, electropneumática, electrónica, pneumática e hidráulica, assegura, até ao mais complexo nível de execução e precisão, a regulação, manutenção, reparação, montagem e instalação de todos os aparelhos, sistemas e cadeias de medida, controle e segurança das instalações de produção; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas, podendo orientar outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

Técnico de manutenção mecânica (VIII). — É o trabalhador que estuda períodos de manutenção preventiva, níveis de peças de reserva e problemas técnicos de equipamento para proposta de soluções mais convenientes; promove a execução de desenhos de peças, elabora folhas técnicas do equipamento; quando necessário, colabora na recepção de peças de reserva e apoia a execução de trabalhos no exterior.

Técnico de serviço social dos graus I e II (VII/VI). — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de origem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solicitado, em grupos ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Técnico de serviço social do grau III (V). — É o trabalhador que executa as funções de técnico de serviço social, assegurando a coordenação de outros técnicos de serviço social.

Telefonista (IX/X). — É o trabalhador que numa cabina ou central, independentemente da designação técnica do material instalado, estabelece todas as ligações telefónicas solicitadas; preenche impressos com o custo das chamadas telefónicas e telegramas; controla as avarias e utiliza conhecimentos de línguas estrangeiras e relações públicas; pode transmitir mensagens quando na altura da comunicação não encontrar o destinatário respectivo.

Tesoureiro (V). — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a seu cargo a execução da política de gestão corrente dos recursos financeiros e a aplicação directa da política de cobranças e pagamentos.

Tirocinante (XI/XII). — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, fazendo tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

Torneiro mecânico (VIII/IX). — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, de revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos e torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tradutor do grau I (VII). — É o trabalhador que:

- a) Executa traduções entre duas línguas (sendo uma delas o inglês) e o português; lê textos nessas duas línguas, condensa-os em minutas e dactilografa os documentos finais em português, escrito em linguagem corrente e em linguagem técnica;
- b) Pode coordenar uma pequena equipa de trabalhadores menos qualificados, que exerçam funções relacionadas com as técnicas documentais, mas sem os chefiar. Este trabalhador pode acumular as funções de tradutor com outras funções em que exerça os seus conhecimentos

linguísticos, como as relacionadas com as técnicas documentais, e dar apoio pontual à compreensão oral de qualquer estrangeiro no domínio corrente da linguagem verbal.

Tradutor do grau II (VI). — É o trabalhador que, satisfazendo todas as qualificações necessárias ao tradutor do grau I, e com o mínimo de 3 anos nessa categoria, desempenha as funções tal como estão definidas para o tradutor do grau I e mais as seguintes:

- a) Experiência mínima de 3 anos em executar retroversões de português para duas línguas estrangeiras, sendo uma delas o inglês;
- b) Domínio sólido de linguagem escrita e oral do português e de línguas estrangeiras, sendo uma delas o inglês, na forma epistolar, corrente e técnica, que lhe permita retroverter para essas línguas artigos especializados de revistas, catálogos, normas, regulamentos, especificações técnicas, etc.;
- c) Pode chefiar uma pequena equipa de trabalhadores menos qualificados que exerçam funções relacionadas com as técnicas documentais.

Este trabalhador pode acumular as funções de tradutor com outras funções em que exerça os seus conhecimentos linguísticos, como as relacionadas com as técnicas documentais, e servir de intérprete em conversações correntes e técnicas.

Lisboa, 29 de Julho de 1985.

ANEXO III

Condições específicas de admissão e acesso

A) Regras gerais

1 — A promoção automática nas categorias de cozinheiro, construção civil, electricista, metalúrgico, técnico de desenho, operador de processo, operador de segurança, analista, escriturário, agente de compras, caixeiro de armazém e fiel de armazém depende de 3 anos de permanência na categoria imediatamente anterior.

2 — O período de 6 meses de estágio nas categorias de operador de processo, operador de segurança e analista conta para os efeitos do número anterior.

B) Regras especiais

1 — Auxiliares de escritório

I — Condições de admissão:

- 1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas.
- 2 — Idade mínima:
 - a) 15 anos para paquete;
 - b) 18 anos para contínuo;
 - c) 21 anos para guarda e porteiro.

II — Condições especiais:

Existirá um chefe de pessoal auxiliar de escritório se na empresa existirem doze ou mais trabalhadores auxiliares de escritório.

III— Condições de acesso:

1 — Os trabalhadores deste grupo, logo que completarem o 2.º ciclo ou equivalente, ingressam no quadro dos profissionais de escritório.

2 — O lugar de chefe de pessoal auxiliar de escritório será obrigatoriamente ocupado por trabalhador auxiliar de escritório.

3 — Os paquetes que atinjam os 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

2 — Cobradores

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas.

2 — Idade mínima — 18 anos.

3 — Contabilistas

I — Condições de admissão:

Os trabalhadores contabilistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

II — Condições de acesso:

1 — Consideram-se 6 graus, em que o grau I será desdobrado em 2 escalões, I-A e I, apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I seguindo-se ao escalão I-A.

2 — Os graus I, I-A e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos contabilistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I-A, a dois anos no grau I e a 2 anos no grau II.

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

4 — A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação.

4 — Construção civil

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas.

2 — Idade mínima:

- a) 18 anos para a categoria de auxiliar;
- b) 16 ou 17 anos para a categoria de aprendiz.

II — Condições de acesso:

O aprendiz é promovido a oficial de 3.ª logo que atinja os 18 anos de idade.

5 — Economistas

I — Condições de admissão:

1 — Aos trabalhadores profissionais economistas (curso de Economia, de Gestão e Administração de

Empresas, de Finanças e outros equivalentes) será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os profissionais economistas devidamente credenciados serão automaticamente integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

3 — No provimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

II — Condições de acesso:

1 — Consideram-se 6 graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

2 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a 1 ano no grau I e a 2 anos no grau II.

3 — O período experimental vence pelo grau em que foi admitido; no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus.

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

5 — Para a classificação num dos graus não é necessária a execução de todas as tarefas inerentes a esse grau.

6 — Electricistas

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas.

2 — Idade mínima — 16 anos.

3 — Os candidatos a trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos de industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, com 16 anos de idade, serão admitidos, no mínimo, na categoria de pré-oficial do 2.º ano. A sua passagem à categoria de oficial far-se-á, contudo, ao completarem a idade de 18 anos.

4 — Os candidatos a electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão admitidos, no mínimo, na categoria de pré-oficial do 1.º ano. A sua passagem à categoria de oficial far-se-á, contudo, ao completarem a idade de 18 anos.

II — Condições de acesso:

Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes regras de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após 2 períodos de 1 ano de aprendizagem;
Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, 6 meses de aprendizagem;

Desde que frequentemente, com aproveitamento, um dos cursos indicados nos n.ºs 3 e 4 do grupo I, após um período de 6 meses de aprendizagem.

No período de aprendizagem que se realizar para além dos 18 anos de idade o aprendiz será considerado do 2.º ano;

b) Os ajudantes, após 2 períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após 2 períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

III — Deontologia:

O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

7 — Engenheiros

I — Condições de admissão:

Período experimental:

No caso de primeiro emprego após licenciatura, os engenheiros são admitidos nas seguintes condições:

- a) Terão um período experimental de 6 meses;
- b) Desde que no prazo legal o engenheiro não seja notificado da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental o engenheiro auferirá a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
- d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), o engenheiro passará, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

II — Condições de acesso:

1 — Consideram-se 6 graus, em que os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos engenheiros, cuja permanência não poderá ser superior a 1 ano no grau I e a 2 anos no grau II.

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

3 — Para a promoção ao grau seguinte é necessário o efectivo desempenho de algumas das mais representativas actividades incluídas nesse grau durante um período que a empresa considere suficiente.

8 — Motoristas

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — carta de condução profissional.

2 — Idade mínima — 21 anos.

II — Condições especiais:

Os motoristas de CO₂, enquanto fizerem condução isolada e manobra de trasfega, têm um subsídio mensal correspondente a 6,5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, o qual é devido sempre que o motorista, num mês, conduza uma vez, pelo menos, sem acompanhamento.

III — Livretes de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo.

4 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

5 — No caso de extravios por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

6 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 4.

9 — Profissionais de desenho

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas.

2 — Idade mínima — 16 anos, salvo para operador heliográfico, que é de 18 anos.

II — Condições de acesso:

Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial completo ou outro que lhe seja equivalente na preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

- a) Desenhador até 6 anos, se entretanto já tiverem completado na profissão 2 anos na categoria de tirocinante;
- b) Tirocinante do 1.º ano, se até à data não houverem exercido a profissão;

- c) Os profissionais que, para além do curso industrial ou outro com equivalente preparação em desenho, possuam o curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas ou o curso de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano, passando a desenhadores até 6 anos ao fim de 6 meses de permanência na categoria;
- d) Os desenhadores projectistas que executem tarefas que possam ser consideradas representativas das de profissionais de engenharia terão de ser enquadrados nos respectivos graus como técnicos equiparados, não se lhes aplicando, no entanto, o plano de acesso previsto para aqueles profissionais no que respeita ao tempo de permanência em cada grau.

10 — Profissionais de enfermagem

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — para efeitos de admissão, terão preferência os profissionais que possuam o curso geral de enfermagem ou equivalente.

2 — Idade mínima — 21 anos.

II — Condições de acesso:

Os profissionais do grau I serão promovidos ao grau II desde que reúnam cumulativamente as três condições seguintes:

- a) 5 anos de permanência no grau I;
- b) Parecer favorável do médico responsável;
- c) Serem possuidores do curso geral de enfermagem ou equivalente.

11 — Profissionais de engenharia

Engenheiro técnico:

I — Condições de admissão:

1 — Aos trabalhadores profissionais, bacharéis ou equiparados em qualquer dos ramos de engenharia reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os profissionais engenheiros técnicos serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

Oficial maquinista da marinha mercante:

I — Condições de admissão:

1 — Aos trabalhadores profissionais oficiais maquinistas reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante será exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os profissionais oficiais maquinistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

II — Condições de acesso:

1 — Consideram-se 6 graus, em que o grau I será desdobrado em 2 escalões, I-A e I, apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I seguindo-se ao escalão I-A.

2 — Os graus I, I-A e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a 1 ano no grau I-A, a 2 anos no grau I e a 2 anos no grau II.

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

4 — A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação.

5 — Período experimental:

No caso de primeiro emprego após conclusão do curso, os profissionais de engenharia são admitidos nas seguintes condições:

- a) Terão um período experimental de 6 meses;
- b) Desde que no prazo legal os profissionais de engenharia não sejam notificados de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental os profissionais de engenharia auferirão a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
- d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), os profissionais de engenharia passarão, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

12 — Profissionais de escritório

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou os cursos oficiais ou oficializados de duração não inferior aos primeiros.

2 — Idade mínima — 16 anos.

II — Condições especiais:

As habilitações mínimas referidas no número anterior são dispensáveis para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões ou categorias nele previstas.

III — Condições de acesso:

1 — Os estagiários, logo que completem 1 ano de permanência na categoria, serão promovidos a escrivãos de 3.ª

2 — Os dactilógrafos serão promovidos a escriturários de 3.ª após 1 ano de permanência na categoria.

3 — Os dactilógrafos promovidos a escriturários de 3.ª terão o acesso previsto para esta categoria profissional, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo.

4 — Condições específicas de admissão e acesso dos tradutores:

- a) Formação escolar mínima do curso complementar do liceu ou equivalente;
- b) Conhecimento sólido de, pelo menos, duas línguas estrangeiras, sendo uma delas o inglês,

- com uma experiência mínima de 3 anos de tradução de textos escritos em linguagem epistolar corrente, comercial, nas duas línguas;
- c) Experiência mínima de 2 anos de contacto e tradução de textos escritos em linguagem técnica, em duas línguas, sendo uma delas o inglês, compreendendo artigos especializados de revistas, catálogos, normas, regulamentos, especificações técnicas, etc.

13 — Profissionais fogueiros

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — as definidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor.

2 — Idade mínima — 18 anos.

II — Condições de acesso:

A categoria de fogueiro de 1.^a classe é uma categoria de admissão, processando-se o acesso a fogueiro operador ao fim de 3 anos, nos termos do regulamento previsto na cláusula 25.^a

14 — Profissionais de hotelaria

I — Condições de admissão:

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

2 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e o boletim de sanidade, quando exigido por lei.

II — Direito à alimentação:

Os trabalhadores de hotelaria têm direito, gratuitamente, às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho.

15 — Profissionais químicos

I — Condições de admissão.

1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas, excepto para a categoria de analista, em que se exige o 5.^o ano do curso das escolas industriais.

2 — Idade mínima — 16 anos, excepto para auxiliares, em que é de 18 anos.

16 — Técnico de serviço social

I — Condições de admissão:

Habilitações mínimas — diploma de escolas superiores de serviço social oficialmente reconhecidas.

II — Condições especiais:

1 — Aos assistentes sociais cabe a responsabilidade pela escolha e aplicação dos métodos utilizados nos actos profissionais, obrigando-se a empresa a respeitar a sua independência técnica, não entravando a sua acção no desempenho das suas funções.

2 — Como garantia do segredo profissional a que estão vinculados, não podem ser exigidas aos técnicos de serviço social informações de carácter privado sobre os trabalhadores, sendo-lhes reconhecido o direito à inviolabilidade do correio recebido e expedido e à utilização de extensão telefónica, ficheiro e arquivo particulares.

III — Condições de acesso:

Consideram-se 3 graus, em que o grau I deve ser considerado como complemento de formação académica. A permanência nesse grau não poderá ser superior a 3 anos.

17 — Trabalhadores do comércio

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas.

2 — Idade mínima — 18 anos.

II — Promoção e acesso:

O ajudante de caixeiro será promovido a caixeiro ao fim de um período de 12 meses de estágio, salvo se já estiver ao serviço da empresa noutra categoria, caso em que o período de estágio é apenas de 6 meses.

18 — Trabalhadores gráficos

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas e a carteira profissional.

2 — Idade mínima — 18 anos.

19 — Trabalhadores telefonistas

I — Condições de admissão:

1 — Habilitações mínimas — as legalmente exigidas ou equivalentes.

2 — Idade mínima — 16 anos.

Lisboa, 22 de Julho de 1985.

Assinatura das associações sindicais subscritoras do AE/Petroquímica e da representação da empresa:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos sindicatos seus federados.
Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.
Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSTIQFP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, em representação dos sindicatos seus federados:

Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Manuel Jerónimo Pedro.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Davide António Martins.

Pelo FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química, em representação dos sindicatos seus federados:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos sindicatos seus federados:

SENSIQ — Sindicato de Quadros;
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;
SIM — Sindicato Independente dos Médicos;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;

(Assinatura ilegível.)

Pela Petroquímica e Gás de Portugal, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 29 de Julho de 1985.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
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 do Distrito do Porto;
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 e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito 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 e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 5 de Agosto de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Dezembro de 1985, a fl. 69 do livro n.º 4, com o n.º 2/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre as Fábricas Triunfo, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial e outras

Aos 14 dias do mês de Junho de 1985 reuniram-se na sede das Fábricas Triunfo, S. A. R. L., representantes da administração desta empresa, por um lado, e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, por outro, a fim de discutirem e acordarem a revisão do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1985.

Após conversação, e dado que se mantêm em vigor todas as restantes disposições do CCT para as indústrias de moagem, descasque de arroz, massas alimentí-

cias e alimentos compostos para animais (zona norte), as partes celebraram o seguinte acordo global:

1 — Cláusula 3.ª (Vigência), n.º 2. — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos, quanto à primeira fase, a partir do dia 15 (exclusive) de Julho de 1985 e, quanto à segunda fase, a partir do dia 15 (exclusive) de Dezembro, produzindo as revisões anuais do AE efeitos a partir do dia 15 (exclusive) de Dezembro de cada ano.

As alterações estipuladas para o período compreendido entre 16 de Julho de 1985 (inclusive) e 15 de Dezembro de 1985 (inclusive) têm igualmente aplicabili-

dade ao subsídio de férias referente às férias gozadas no decurso do ano de 1985.

O subsídio de Natal de 1985 será pago de acordo com as alterações acordadas para o período de 16 de Dezembro de 1985 (inclusive) a 15 de Dezembro de 1986 (inclusive).

O subsídio de Natal de 1986 será pago de acordo com as alterações que vierem a ser acordadas para o período de 15 de Dezembro de 1986 (inclusive) a 15 de Dezembro de 1987 (inclusive).

2 — Cláusula 79.^a (Refeitório/subsídio de alimentação), n.º 1. — Os trabalhadores, durante o tempo em que a empresa não tenha cantina em funcionamento e estes não tomem as suas refeições no refeitório, terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação de:

- a) 190\$, no período de 16 de Julho de 1985 (inclusive) a 15 de Dezembro de 1985 (inclusive);
- b) 250\$, no período de 16 de Dezembro de 1985 (inclusive) a 15 de Dezembro de 1986 (inclusive).

O disposto neste número não prejudica, obviamente, o futuro funcionamento do refeitório da empresa em moldes que as partes venham a entender como mais funcional.

Em virtude de o conteúdo do acordo agora celebrado, manifestamente prejudicial à parte sindical — no respeitante às refeições face à prática que se vinha registando na empresa —, as partes, sem prejuízo de práticas mais favoráveis que a empresa entenda, entretanto, implementar, terão em linha de conta na(s) próxima(s) revisão(ões) estes aspectos, no sentido de os minimizar e compensar.

3 — As alterações agora acordadas serão implementadas pela empresa, quanto à 1.^a fase, a partir de 15 de Julho de 1985 (exclusive) e, quanto à 2.^a fase, a partir de 15 de Dezembro de 1985 (exclusive), independentemente da publicação do presente acordo em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A parte sindical aceita o disposto no número 3, independentemente da próxima tabela salarial a publicar decorrente da revisão dos vencimentos actualmente previstos no CCT para as indústrias de moagem, descasque de arroz, massas alimentícias e alimentos compostos para animais (zona norte).

5 — A fim de se obviar à existência de efeitos retroactivos decorrente da actualização da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, em 15 (inclusive)

de Dezembro de cada ano os respectivos processos negociais iniciar-se-ão em Outubro do ano homólogo.

As negociações de Outubro de 1986 terão em linha de conta o aumento percentual que tiver o salário mínimo nacional relativo ao ano de 1986, caso aquele seja superior ao acréscimo percentual agora acordado para esse mesmo ano.

ANEXO I

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Tabela	
		De 16 de Julho de 1985 a 15 de Dezembro de 1985	De 16 de Dezembro de 1985 a 15 de Dezembro de 1986
1	Técnico de fabrico	42 700\$00	52 100\$00
2	Analista Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém	41 100\$00	50 200\$00
3	Preparador(a) Ajudante de fiel de armazém Encarregado de serviço Encarregada(o)	38 400\$00	46 900\$00
4	Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Guarda ou porteiro	32 875\$00	40 200\$00
5	Oficial de 3. ^a	31 200\$00	38 100\$00
6	Auxiliar de laboratório Ajudante de encarregada(o)	29 400\$00	35 900\$00
7	Chefe de linha	28 100\$00	34 300\$00
8	Empacotadeira(o) Servente	26 275\$00	32 100\$00

Coimbra, 14 de Junho de 1985.

Pelas Fábricas Triunfo, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Dezembro de 1985, a fl. 69 do livro n.º 4, com o n.º 3/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros (em representação do SENSIQ — Sind. de Quadros) ao AE entre aquela empresa e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul.

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sindicato de Quadros celebram o presente acordo de adesão ao acordo de empresa celebrado entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e Engenheiros Técnicos do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20,

de 29 de Maio de 1978, bem como das posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 1979, 22, de 15 de Junho de 1980, 44, de 29 de Novembro de 1980, 1, de 8 de Janeiro de 1983, 11, de 22 de Março de 1984, e 26, de 15 de Julho de 1985, sendo a produção de efeitos a partir de 1 de Setembro de 1985.

Lisboa, 24 de Outubro de 1985.

Pela FENSIQ:

(Assinatura ilegível.)

Pela COVINA:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

O SENSIQ — Sindicato de Quadros credencia a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros para a assinatura do acordo de adesão deste sindicato ao AE/COVINA.

Lisboa, 17 de Outubro de 1985. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 30 de Dezembro, a fl. 69 do livro n.º 4, com o n.º 5/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. dos Contabilistas e outros (Alteração salarial e outras) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1985, veio publicado o AE em título, não tendo sido por lapso indicado a data de efectivação do respectivo depósito.

Assim, a p. 2554 deve ler-se:

Depositado em 12 de Dezembro de 1985, a fl. 64 do livro n.º 4, com o n.º 430/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.