

Boletim do Trabalho e Emprego

15

1.^a SÉRIE

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

Preço 170\$00

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|------------|-------------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. ^a SÉRIE | LISBOA | VOL. 58 | N.º 15 | P. 561-628 | 22 - ABRIL - 1991 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|------------|-------------------|

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

| | Pág. |
|--|------|
| — INDELMA — Ind. Electro Mecânicas, S. A. — Autorização de laboração contínua | 563 |
| — Soc. de Investimentos Imobiliários (SODIM), L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal | 563 |
| — CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal | 564 |

Portarias de extensão:

| | |
|---|-----|
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas | 564 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e entre aquela associação patronal e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins | 564 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros | 565 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços | 565 |
| — Aviso para PE das alterações ao AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro | 565 |

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|--|-----|
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra | 566 |
| — CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outras | 588 |
| — CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (pessoal fabril-norte) — Alteração salarial e outras | 589 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial | 590 |
| — CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — dist. de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras | 592 |

| | |
|---|-------------|
| — CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — dist. de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras | Pág. 594 |
| — AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e a FCT — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações e Telecomunicações | 595 |
| — AE entre a Empresa de Lacticínios Vigor, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras | 614 |
| — AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras | 616 |
| — CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis — Constituição da comissão paritária | 626 |
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (alteração salarial e outras) — Rectificação | 626 |
| — CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação | 627 |



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

INDELMA — Ind. Electro Mecânicas, S. A. — Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

A sociedade INDELMA — Indústrias Electro Mecânicas, S. A., com sede e fábrica em Cucena, freguesia de Paio Pires, do concelho do Seixal, requereu autorização para laborar continuamente no seu sector de produção.

A requerente é fabricante de cablagens para automóveis e electrodomésticos, quadros eléctricos, mesas de comando, caixas de passeio, disjuntores de vácuo e disjuntores de baixa tensão, e encontra-se subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do CCT/PRT para os fabricantes de material eléctrico e electrónico, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1990.

A sociedade fundamenta o requerido na necessidade de aumentar a sua capacidade de resposta à crescente procura do mercado sobretudo externo e, por outro lado, obter maior rendimento do equipamento instalado.

Nestes termos, e considerando:

- Que não existe conflitualidade na requerente;
- Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua deram o seu expresso acordo, por escrito;
- Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não obstaculiza o regime requerido;
- Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e o Ministério da tutela não viram inconveniente;

é autorizada a sociedade INDELMA — Indústrias Electro Mecânicas, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a laborar continuamente no sector fabril.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 28 de Fevereiro de 1991. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luís Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Soc. de Investimentos Imobiliários (SODIM), L.da — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Sociedade de Investimentos Imobiliários (SODIM), S. A., proprietária do Hotel Ritz Inter-Continental, sito na Rua de Rodrigo da Fonseca, 88-A, em Lisboa, requereu autorização para reduzir o período normal de trabalho de 320 trabalhadores que prestam serviço naquele estabelecimento hoteleiro de quarenta e quatro horas para quarenta horas semanais.

A requerente nas suas relações laborais encontra-se abrangida pelo contrato colectivo de trabalho para o sector de hotelaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, e respectivas alterações, e fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas e de organização dos tempos de trabalho, não havendo, por outro lado, qualquer prejuízo para a sua economia.

Nestes termos e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da sociedade requerente nem do ramo de actividade em que se insere;

- 2) Que não existe prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo, por escrito, através da respectiva comissão de trabalhadores;
- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Sociedade de Investimentos Imobiliários (SODIM), S. A., com sede na Rua de Castilho, 77-A, em Lisboa, a alterar os limites da duração do trabalho semanal vigentes de quarenta e quatro horas para quarenta horas, relativamente a 320 empregados que prestam serviço no Hotel Ritz Inter-Continental, sito na Rua de Rodrigo da Fonseca, 88-A, em Lisboa.

Inspeção-Geral do Trabalho, 9 de Abril de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal.

Despacho

Por acordo estabelecido entre a ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros fixou-se o período normal de trabalho em quarenta e duas horas e trinta minutos para os trabalhadores de produção abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho para o sector, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Maio de 1989.

O regime horário praticado tinha a duração de quarenta e três horas e quarenta e cinco minutos semanais, pelo que para formalização e harmonização dos

mapas de horário de trabalho havia necessidade de obter a autorização subjacente à acordada redução.

Considerando que o período semanal de trabalho ora acordado foi livremente estabelecido pelas partes e tendo em atenção que tal alteração é compatível com o regular desenvolvimento económico do respectivo ramo de actividade, autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução dos limites da duração do trabalho semanal de quarenta e três horas e quarenta e cinco minutos (cf. cláusula 29.^a do referido CCT) para quarenta e duas horas e trinta minutos no sector de produção.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 22 de Março de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1991.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas no território do continente, às relações de trabalho entre

entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e entre aquela associação patronal e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal, tornará as suas disposições extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem

não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não serão objecto da extensão referida as disposições da parte II do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal revistas na parte II.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre

entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico, filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, neste Ministério, a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1991.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre en-

tidades patronais do sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações ao AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da citada convenção extensivas, no continente, a todos os trabalhadores ao serviço da empresa signatária das profissões e categorias profissionais previstas nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e regiões autónomas representadas pela associação signatária e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer dos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato é válido pelo prazo de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado se qualquer das partes o não denunciar, nos termos da cláusula seguinte.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que

tenham completado 14 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomas com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de praticante do 3.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3 — Findo o período de experiência de 15 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns e confirmadas.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos de idade e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores, que por escrito o solicitarem, e enviarão aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático onde constará: nome, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidades

1 — No impedimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20% do total dos trabalhadores da empresa, e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25% do mesmo total.

As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 13.^a, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

3 — Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem o seguinte período de aprendizagem:

- a) Para os admitidos com 14/15 anos — 24 meses;
- b) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses.

3 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de 12 meses o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre o aprendiz de 17 anos de idade e a do praticante no 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de colocador, cortador, biselador, espelhador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, moldureiro, armador de vitrais e foscador artístico a areia (vidro plano) serão promovidos a pré-oficiais decorridos três anos naquela categoria.

6 — O praticante de polidor (vidro plano) será promovido a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

7 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), operador de máquina de polir e fazer arestas e operador de máquina de corte serão promovidos a pré-oficiais decorrido um ano naquela categoria.

8 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

9 — Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

10 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos dos n.ºs 8 e 9, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

11 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

12 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se detina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteja sujeito.

13 — No caso previsto no n.º 10 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

14 — Electricistas:

- a) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na pro-

fissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;

- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- c) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- d) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

15 — Escritório e comércio:

- a) Os praticantes de comércio e escritório após três anos de permanência na categoria ou quando atinjam os 18 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário do 1.º ano e a caixeiro-ajudante do 1.º ano;
- b) Os estagiários e caixeiros-ajudantes, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários e caixeiros até dois anos;
- c) Porém, quando admitidos com 18 anos ou mais de idade e durante um período de seis meses, auferirão a remuneração intermédia de praticante e de estagiário do 1.º ano;
- d) Os trabalhadores classificados como dactilógrafos, logo que completarem quatro anos na categoria, passarão a escriturários até dois anos e integrarão a carreira destes.

Cláusula 14.ª

Formação profissional

As empresas, individualmente ou em conjunto com outras empresas, deverão fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Cláusula 15.ª

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;

- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, garantir a partir do primeiro dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- k) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;
- l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;
- m) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- n) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- o) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 16.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 18.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 15.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;
- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores anteder-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a

empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 19.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 77.^a

Cláusula 20.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 21.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de 44 horas de trabalho, distribuídas por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de inlavor, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de inlavor só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e ao sindicato.

Cláusula 24.^a

Limite do trabalho extraordinário

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder 150 horas anuais.

3 — O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50% na primeira e segunda horas diárias e de 100% nas seguintes.

2 — O limite das 150 horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250% sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{2 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho noc-

turno, do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75% sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5% sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

3 — O acréscimo referido nos n.ºs 1 e 2 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Cláusula 27.^a

Retribuições mínimas

1:

- a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho;
- b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;
- c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, nú-

mero de inscrição na Caixa de Previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 29.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito, não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do primeiro dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 30.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que em regime de auto-serviço forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelos menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a

um subsídio no valor de 245\$ por cada dia de trabalho efectivo.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação mediante acordo a estabelecer entre as empresas e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 31.^a

Subsídio do Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

CAPÍTULO V

Cláusula 32.^a

Deslocações — pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 33.^a

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 25.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente consideradas como não tendo trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem num raio igual ou superior a 30 km, contados a partir da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, deverá-se proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;
- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 26% por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas ao subsídio de 0,9 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4.

2 — Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação.

3 — Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 25.^a

4 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trata de trabalho no continente.

5 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de 3 000 000\$, enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 35.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média de 48 horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São feriados:

a):

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

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 38.^a

Trabalho em dia de descanso

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera 15 000\$ mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 1000\$, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, pago nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

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

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar trinta dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias o ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 42.^a

Interrupção de férias

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

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as parte acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 43.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 44.^a

Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.^a

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 48.^a

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimentos de filhos, durante três dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;
- h) Doação benévola de sangue, no dia da doação, desde que a empresa seja avisada com antecedência.
- i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 18.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

5 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 50.^a

Suspensão por um impedimento respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

Cláusula 51.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 52.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20% se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes.
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 55.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.

4 — Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.

5 — A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas manifestamente revistam natureza dilatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6 — A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador será obrigatoriamente comunicada à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.

8 — Para fundamentar a decisão só poderão ser tomados em consideração os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 57.^a

Justa causa de rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;

- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;
- f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do número anterior, terá direito a indemnização.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 59.^a

Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Faltar 90 dias na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa de previdência), nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais;

c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de doze meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período da gravidez adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 60.^a

Trabalho de menores

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

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Previdência e abono de família

Cláusula 61.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XII

Cláusula 62.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea b) da cláusula 15.^a terão de existir em todas as empresas independenten-

temente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes no n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efetuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

Cláusula 63.^a

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

- a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.^a

Cláusula 64.^a

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 65.^a

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

CAPÍTULO XIII

Das comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e seguintes.

2 — São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3 — A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

- a) Em plenário de vogais;
- b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4 — Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

Cláusula 67.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

Cláusula 68.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas, quer os sindicatos.

Cláusula 69.^a

Regulamento da comissão paritária

1 — As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2 — Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3 — Compete ao secretariado:

- a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;
- b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;
- c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;
- d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4 — As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, devendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

- a) Conter o motivo do pedido da reunião;
- b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5 — Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias, a partir dessa data.

6 — A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7 — A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8 — No caso de recusa injustificada de comparecimento de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9 — Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 10.º deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida — se for caso disso — desde a data de entrada do requerimento.

10 — A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11 — Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12 — Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13 — A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14 — Para efeito de constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15 — Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de quarenta e oito horas, dentre os restantes vogais.

16 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17 — A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18 — Aos vogais, aos árbitros e assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19 — As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes nesta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo número de trabalhadores ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20 — Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internos

Cláusula 70.^a

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 71.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 72.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 20 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o

termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 74.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XVI

Cláusula 75.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

Cláusula 76.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 77.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV;
- b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 78.^a

Concorrência de convenções

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

Quadro de densidades (metalúrgicas)

1 — Na organização dos quadros de pessoal as empresas deverão observar relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

| Número de trabalhadores | Escalações | | | |
|-------------------------|------------|-----|-----|-------------|
| | 1.º | 2.º | 3.º | Praticantes |
| 1 | - | 1 | - | - |
| 2 | 1 | - | - | 1 |
| 3 | 1 | - | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 |

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da

proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que por motivo de saída de profissionais se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Metalúrgicos

Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

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

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

Soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante preparador de termos. — É o trabalhador que colabora com o preparador, podendo executar algumas das tarefas deste.

Ajudante operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

Ajudante operador de máquina de serigrafia. — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Arrumador de chapa. — É o trabalhador que tem a seu cargo o transporte das chapas de recepção para o piso e arrumação nos respectivos cavaletes. Pode ainda proceder à pesagem das chapas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que coadjuva o operador.

Auxiliar de refeitório e bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador de vidro plano. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos que efectuar.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário ou cheques, segundo as normas internas da empresa, em pagamento de mercadoria.

Caixa principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que, tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixoteiro de vidro plano. — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Carregador de chapa. — É o trabalhador que no cais procede, manual ou mecanicamente, ao carregamento de chapas de vidro, caixotes ou contentores.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço

damente de leituras, informações e fisealização relacionados com os escritórios.

Colocador. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;
Ferro — a massas, a bites e massas e em clara-bóias;
Alumínio — a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;
Cimento — a massas e seu prévio isolamento;
Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (*murolux*);
Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;
Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem;
Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Colocador de vidro auto. — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através do tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente, pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

Comprador. — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecer que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Cortador de chapa de vidro ou de bancada. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe

ção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Será classificado nas categorias A, B ou C, consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

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

Embalador de chapa de vidro. — É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de caixotaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de embalagem. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Espelhador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém de chapa de vidro. — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

Foscador artístico a areia de vidro plano. — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou parciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Lavador. — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho da sua função baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* antes da medição procurando detectar erros, omissões ou incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos respectivos.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e

custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos; providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

Moldureiro ou dourador. — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

Montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

Montador de termos. — É o trabalhador que tem como função executar a montagem dos diversos tipos de termos, procedendo à sua etiquetagem e embalagem.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador-afinador de máquina automática de serigrafia. — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento variável (*écrans*, frudes, pinças, *cassettes*, etc.). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações, ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escolhe a produção da máquina.

Operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

Operador de máquina de balancé. — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel. — É o trabalhador que em máquina semiautomática que opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

Operador de máquina de fazer aresta e polir. — É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de

rios das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.^a barreira, carga de linha, lavagem e montagem vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.^a barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos, sem prejuízo da sua gradual integração no expediente geral do escritório.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

Pintor à pistola. — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

Polidor metalúrgico. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisa furros de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos na superfície de vidro.

Praticante de balcão. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

nos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Preparador de termos. — É o trabalhador que tem como função proceder à carimbagem, lavagem, espelhagem e secagem dos termos.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Secretária de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

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

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

Servente. — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.

Subencarregado. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador de chapa de vidro. — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se a chapa de vidro apresenta defeitos de fabrico, tais como riscos, infiltrações ou mau acabamento, assinalando-os devidamente.

Verificador/embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc.; limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1:

Chefe de serviços.
Encarregado-geral.
Tesoureiro.

Grupo 2:

Chefe de secção.
Comprador.
Encarregado.
Guarda-livros.
Inspector de vendas.
Medidor orçamentista.
Secretária de direcção.

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros.
Caixa principal.
Medidor.
Subencarregado.

Grupo 4:

Afinador de máquinas.
Biselador de vidro plano.
Caixa.
Caixeiro com mais de três anos.
Carpinteiro de limpos.
Colocador.
Colocador de vidro auto.
Cortador de chapa de vidro ou de bancada.
Desenhador.
Encarregado de caixotaria.
Encarregado de embalagem.
Escriturário com mais de três anos.
Espelhador.
Foscador artístico a areia de vidro plano.
Maçariqueiro.
Moldureiro ou dourador.
Montador afinador.
Motorista de pesados.
Oficial electricista com mais de três anos.
Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia.
Operador de fornos de têmpera de vidro.
Operador de máquina de fazer aresta ou bisel.

Operador de máquina de vidro duplo.
Operador mecanográfico com mais de dois anos.
Polidor metalúrgico de 1.^a
Promotor de vendas.
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor.

Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos.
Cobrador.
Escriturário de dois até três anos.
Motorista de ligeiros.
Oficial electricista com menos de três anos.
Operador de máquina de balancé de 1.^a
Operador de máquina de fazer aresta e polir.
Pedreiro ou trolha.

Grupo 6:

Arrumador de chapa.
Caixoteiro de vidro plano.
Carregador de chapa.
Cozinheiro A.
Embalador (chapa de vidro).
Fiel de armazém (chapa de vidro).
Operador mecanográfico até dois anos.
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo 7:

Pintor à pistola.
Polidor de vidro plano.

Grupo 8:

Ajudante operador de fornos de têmpera de vidro.
Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo.
Condutor de máquinas industriais.
Cozinheiro B.
Operador de máquina de balancé de 2.^a
Telefonista.

Grupo 9:

Caixa de balcão.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Escriturário até dois anos.
Caixeiro até dois anos.

Grupo 10:

Ajudante de motorista.
Cozinheiro C.

Grupo 11:

Dactilógrafo do 4.^o ano.
Fiel de armazém.
Operador de máquina de balancé de 3.^a

Grupo 12:

Dactilógrafo do 3.^o ano.
Montador de termos.
Preparador de termos.

Grupo 13:

Contínuo.
Verificador de chapa de vidro.

Grupo 14:

Auxiliar de armazém.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Ajudante de preparador de termos.

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia.
Servente.

Grupo 16:

Ajudante de cozinheiro.
Ajudante de operador de máquina de serigrafia.
Alimentador de máquinas.
Auxiliar de refeitório ou bar.
Dactilógrafo do 1.º ano.
Lavador.
Verificador/embalador.

Grupo 17:

Servente de limpeza.

ANEXO III**Tabelas salariais**

| | |
|----------|------------|
| 1 | 98 200\$00 |
| 2 | 77 700\$00 |
| 3 | 75 200\$00 |
| 4 | 74 000\$00 |
| 5 | 71 300\$00 |
| 6 | 70 100\$00 |
| 7 | 69 200\$00 |
| 8 | 68 100\$00 |
| 9 | 66 600\$00 |
| 10 | 65 700\$00 |
| 11 | 64 300\$00 |
| 12 | 62 000\$00 |
| 13 | 61 100\$00 |
| 14 | 59 800\$00 |
| 15 | 58 300\$00 |
| 16 | 57 000\$00 |
| 17 | 55 400\$00 |

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais**Praticante geral:**

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 30 500\$00 |
| 2.º ano | 32 800\$00 |
| 3.º ano | 34 850\$00 |

Aprendiz geral:

| | |
|----------------------|------------|
| Com 14/15 anos | 30 100\$00 |
| Com 16 anos | 30 100\$00 |
| Com 17 anos | 30 400\$00 |

Praticante metalúrgico:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 34 850\$00 |
| 2.º ano | 38 150\$00 |

Pré-oficial:

De colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel e operador de máquina de vidro duplo:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 52 600\$00 |
| 2.º ano | 60 000\$00 |

De polidor de vidro plano:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 49 100\$00 |
| 2.º ano | 56 000\$00 |

De foscador artístico de areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 45 550\$00 |
| 2.º ano | 52 800\$00 |

De colocador de vidro auto 60 000\$00

Nota. — A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada:

- 1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71% da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81% da mesma remuneração;
- 2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão de 64% da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74% da mesma remuneração;
- 3) Os pré-oficiais de colocador de vidro auto auferirão 81% da retribuição do respectivo oficial.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio**Paquete ou praticante de escritório e de balcão:**

| | |
|------------------|------------|
| 14/15 anos | 30 100\$00 |
| 16 anos | 30 100\$00 |
| 17 anos | 30 400\$00 |

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 32 800\$00 |
| 2.º ano | 36 500\$00 |
| 3.º ano | 43 250\$00 |

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendiz de electricista**Pré-oficial:**

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 52 600\$00 |
| 2.º ano | 59 950\$00 |

Ajudante:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 34 850\$00 |
| 2.º ano | 38 150\$00 |

Aprendiz:

| | |
|---------------|------------|
| 1.º ano | 30 100\$00 |
| 2.º ano | 30 100\$00 |
| 3.º ano | 30 400\$00 |

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 2300\$.

Lisboa, 11-de Janeiro de 1991.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Abril de 1991.

Depositado em 10 de Abril de 1991, a fl. 53 do livro n.º 6, com o n.º 139/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este contrato obriga:

- a) Por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro branco (sectores de cerâmica doméstica, cerâmica artística e decorativa, cerâmica de construção, cerâmicas especiais e refractários);
- b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das empresas referidas na alínea a) e representados pelo Sindicato signatário.

Cláusula 59.^a

Grandes deslocações

1 a 8 — (Mantém-se.)

9 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes de viação no valor de 2500 contos.

Cláusula 60.^a

Deslocações para fora do continente

1 — (Mantém-se.)

a) a e) (Mantém-se.)

f) A um seguro de acidentes pessoais num valor de 3000 contos.

2 — (Mantém-se.)

ANEXO II

Retribuições mínimas

| | |
|---|------------|
| Encarregado..... | 86 250\$00 |
| Técnico de electrónica..... | 78 350\$00 |
| Técnico electricista ou técnico preparador de trabalho | 71 950\$00 |
| Oficial com mais de dois anos ou preparador de trabalho | 66 450\$00 |
| Oficial com menos de dois anos | 58 850\$00 |
| Pré-oficial do 2.º ano | 52 600\$00 |

| | |
|------------------------------|------------|
| Pré-oficial do 1.º ano | 45 000\$00 |
| Ajudante do 2.º ano | 37 100\$00 |
| Ajudante do 1.º ano | 34 250\$00 |
| Áprendiz do 1.º ano | 31 100\$00 |
| Áprendiz do 2.º ano | 30 100\$00 |

A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Pela APC — Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Fernando Veríssimo Tenente.

Entrado em 9 de Abril de 1991.

Depositado em 10 de Abril de 1991, a fl. 52 do livro n.º 6, com o n.º 137/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (pessoal fabril-norte) — Alteração salarial e outra.

Alteração ao contrato colectivo de trabalho para as indústrias de bolachas e chocolates, celebrado entre a Associação dos Industriais de Bolachas e Afins, a Associação dos Industriais de Chocolates e Afins, por um lado, 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 44, de 29 de Novembro de 1980, e sucessivamente alterado pelas publicações no *Boletim*, 1.ª série, n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1981, 45, de 7 de Dezembro de 1982, 2, de 15 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 10, de 15 de Março de 1986, 11, de 22 de Março de 1987, 15, de 22 de Abril de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, e 16, de 30 de Abril de 1990.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas individuais ou colectivas representadas pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e Associação dos Industriais de Chocolates e Afins, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daqueles que sejam representados pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.

Cláusula 2.ª

Vigência e alteração

1 — (Mantém a actual redacção.)

2 — (Mantém a actual redacção.)

3 — (Mantém a actual redacção.)

4 — (Mantém a actual redacção.)

5 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 1991.

6 — (Mantém a actual redacção.)

Cláusula 19.ª

Refeição

1 — (Mantém a actual redacção.)

2 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio, em dinheiro, de 275\$, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador que tenha direito à refeição, suportando os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

3 — Nas empresas onde não exista refeitório a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores abrangidos por este Sindicato, de acordo com o n.º 2, o subsídio diário de 275\$ para efeitos de alimentação.

4 — (Mantém a actual redacção.)

ANEXO II

Tabelas salariais

A) Serviços de fabrico

| | |
|--|------------|
| Mestre ou técnico (sector de bolachas) | 74 700\$00 |
| Encarregado (sector de chocolates) ... | 72 650\$00 |
| Ajudante de mestre ou técnico | 67 550\$00 |
| Ajudante de encarregado | 65 400\$00 |
| Oficial de 1. ^a | 58 800\$00 |
| Oficial de 2. ^a | 55 200\$00 |
| Auxiliar | 45 100\$00 |

B) Serviços complementares

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Encarregado | 47 000\$00 |
| Ajudante de encarregado | 45 200\$00 |
| Operário de 1. ^a | 43 000\$00 |
| Operário de 2. ^a | 41 200\$00 |

C) Serviços não especializados

| | |
|-------------------------|------------|
| Operário auxiliar | 41 100\$00 |
|-------------------------|------------|

1 — Os encarregados dos serviços complementares que tenham 40 ou mais trabalhadores sob a sua direc-

ção terão direito a auferir mais 4600\$ sobre o indicado na tabela salarial.

2 — Os ajudantes de encarregado dos serviços complementares que tenham 40 ou mais trabalhadores sob a sua direcção terão direito a auferir mais 2650\$ sobre o indicado na tabela salarial.

Porto, 5 de Abril de 1991.

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

Diogo Coelho.

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Abril de 1991.

Depositado em 11 de Abril de 1991, a fl. 53 do livro n.º 6, com o n.º 142/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial

O CCT cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores representados pelas associações patronais e sindicatos outorgantes, salvo o disposto no número seguinte.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

ANEXO III

Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Tabela A | Tabela B |
|--------|--|------------|------------|
| I | Chefe de centro de recolha de processamento de dados ... Chefe de escritório Director de serviços administrativos..... | 87 000\$00 | 84 500\$00 |
| II | Chefe de serviços..... Analista de sistemas..... Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo..... Chefe de contabilidade..... Técnico de contas | 81 500\$00 | 78 000\$00 |
| III | Chefe de secção..... Guarda-livros Programador de computador . | 76 500\$00 | 73 500\$00 |
| IV | Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informáticas..... Secretário de direcção..... Escriturário especializado..... Fogoeiro encarregado | 71 500\$00 | 68 500\$00 |
| V | Caixa Controlador de aplicação..... Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador..... Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1.ª Operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Perfurador-verificador de 1.ª... | 66 500\$00 | 63 500\$00 |
| VI | Cobrador de 1.ª Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa..... Fogoeiro de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª Operador-verificador de 2.ª... Telefonista de 1.ª | 62 500\$00 | 60 000\$00 |
| VII | Cobrador de 2.ª Escriturário de 3.ª Perfurador-verificador de 2.ª... Telefonista de 2.ª | 59 000\$00 | 56 000\$00 |
| VIII | Fogoeiro de 3.ª | 52 500\$00 | 49 000\$00 |
| IX | Perfurador-verificador de 3.ª... Contínuo (maior de 21 anos)... Porteiro Guarda Chegador Dactilógrafo Estagiário..... | 48 500\$00 | 45 500\$00 |
| X | Contínuo (menor de 21 anos)... Servente de limpeza | 42 500\$00 | 42 500\$00 |
| XI | Paquete de 16 e 17 anos..... | 32 500\$00 | 32 500\$00 |
| XII | Paquete de 15 anos | 30 500\$00 | 30 500\$00 |

ANEXO III-B

As tabelas A e B do anexo III aplicar-se-ão conforme segue:

- 1) Às empresas que no conjunto de todas as actividades facturarem, em média, nos últimos três anos 85 000 contos anuais ou mais aplicar-se-á a tabela A, aplicando-se a tabela B às restantes;
- 2) Às empresas que laboram exclusivamente chocolate ou chocolates e complementarmente confeitaria aplica-se a tabela B, sem prejuízo do n.º 3;
- 3) Por força da alteração ao montante diferenciador das tabelas previstas no n.º 1 não poderão passar a praticar a tabela B aquelas empresas que actualmente praticam a tabela A.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Nota. — Esclarece-se que a categoria de chefe de serviços administrativos, constante do nível I do CCT revisito em 1989, corresponde agora à categoria de director de serviços administrativos.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1990.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Moagens como sucessora da Federação Portuguesa dos Industriais de Moagens e Associação dos Industriais de Moagens:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

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

Graciete Brito.

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

(Assinatura ilegível.)

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

Graciete Brito.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractivas, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritórios 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 e Serviços 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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-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 Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
 Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1991. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas.

Lisboa, 2 de Janeiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical: SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 17 de Dezembro de 1990. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 24 de Janeiro de 1991.

Depositado em 11 de Abril de 1991, a fl. 53 do livro n.º 6, com o n.º 141/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — dist. de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1989, e última revisão no n.º 13, de 19 de Abril de 1990, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 —
- 2 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 27.ª

Prémio de vendas

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 25 000\$ (750 000\$ mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de 1750\$.

Cláusula 58.ª

Subsídio de refeição

- 1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor

de 150\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —
3 —

ANEXO III

Tabelas salariais

Sector de fabrico

| | |
|--|------------|
| Encarregado de fabrico | 51 000\$00 |
| Amassador | 48 000\$00 |
| Forneiro | 48 000\$00 |
| Ajudante de padaria de 1. ^a | 43 000\$00 |
| Ajudante de padaria de 2. ^a | 40 500\$00 |
| Aprendiz de padaria do 2. ^o ano | 30 575\$00 |
| Aprendiz de padaria do 1. ^o ano | 30 075\$00 |

Sector de expedição e vendas

| | |
|--|------------|
| Encarregado de expedição | 49 000\$00 |
| Caixeiro encarregado | 48 500\$00 |
| Distribuidor motorizado (a) | 47 500\$00 |
| Caixeiro (a) (b) | 40 100\$00 |
| Caixeiro auxiliar | 40 100\$00 |
| Distribuidor (a) | 40 100\$00 |
| Ajudante de expedição (expedidor) | 40 100\$00 |
| Empacotador | 40 100\$00 |
| Servente | 40 100\$00 |
| Aprendiz de expedição e venda do 2. ^o ano | 30 575\$00 |
| Aprendiz de expedição e venda do 1. ^o ano | 30 075\$00 |

Sector de apoio e manutenção

| | |
|---|------------|
| Oficial de 1. ^a , oficial (EL) com mais de três anos | 48 000\$00 |
| Oficial de 2. ^a , oficial (EL) com menos de três anos | 45 100\$00 |
| Oficial de 3. ^a , pré-oficial (EL) do 2. ^o período | 43 200\$00 |
| Pré-oficial (EL) do 1. ^o período e (CC) do 2. ^o período | 38 400\$00 |
| Pré-oficial (CC) do 1. ^o período | 36 600\$00 |
| Praticante do 2. ^o ano (MET), ajudante (EL) do 2. ^o período | 36 600\$00 |
| Praticante do 1. ^o ano (MET), ajudante (EL) do 1. ^o período | 35 000\$00 |
| Aprendiz do 3. ^o ano | 30 675\$00 |
| Aprendiz do 2. ^o ano | 30 575\$00 |
| Aprendiz do 1. ^o ano | 30 075\$00 |

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b) V. cláusula 27.^a (prémio de venda).

Lisboa, 19 de Dezembro de 1990.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Fernando Trindade.
Francisco Alves Borges.
José Correia.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos do Sul e Ilhas.

Lisboa, 2 de Abril de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 27 de Março de 1991. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

1 de Abril de 1991. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalúrgica e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 26 de Março de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 5 de Abril de 1991.

Depositado em 8 de Abril de 1991, a fl. 52 do livro n.º 6, com o n.º 134/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — dist. de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que abrange os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros, e, por outro lado, trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo III produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

3, 4, 5 e 6 —

7 — As cláusulas 18.ª-A e 50.ª produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

.....

Cláusula 18.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 150\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 1850\$.

Nota. — As demais matérias não foram objecto de revisão mantendo a redacção actual.

ANEXO III

Tabela salarial

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| 1 | Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório | 68 750\$00 |
| 2 | Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas | 67 500\$00 |
| 3 | Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros | 56 300\$00 |
| 4 | Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras... Programador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras | 53 000\$00 |
| 5 | Primeiro-escriurário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico | 50 000\$00 |
| 6 | Segundo-escriurário Operador de máquinas de contabilidade... Perfurador-verificador Operador de telex Cobrador | 45 000\$00 |

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|--------|--|--------------------------|
| 7 | Terceiro-escriurário Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda | 42 750\$00 |
| 8 | Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo (menor) | 38 000\$00 |
| 8-A | Servente de limpeza: 1) Maior de 18 anos 2) Menor de 18 anos | 40 100\$00 30 500\$00 |
| 9 | Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano | 32 500\$00 |
| 10 | Paquete de 16/17 anos | 31 000\$00 |
| 11 | Paquete de 14/15 anos | 30 075\$00 |

Lista, 2 de Janeiro de 1991.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando Trindade.
Francisco Borges.
José Correia.*

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 9 de Abril de 1991, a fl. 52 do livro n.º 6, com o n.º 135/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e a FCT — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações e Telecomunicações

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A. (CPRM), e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, na área de Portugal continental e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que diz respeito à higiene, segurança e salubridade no trabalho;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- c) Providenciar por que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processem num clima de mútua confiança;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- e) Acompanhar com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que aquele o solicite;
- g) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais;
- h) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com competência, zelo e diligência;
- c) Guardar o sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e consciência profissional;
- d) Cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Ter com as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os esclarecimentos de que necessitam ou sejam solicitados;
- f) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE, dos regulamentos dele emergentes e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes desta AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização fixada na lei.

Cláusula 6.^a

Substituições temporárias

Quando, por um ou mais dias completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituto anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição um montante igual à diferença entre a sua remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído.

2 — Igual princípio será observado em relação ao substituto designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a 60 dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 — Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 7.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas previstas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores na empresa pode ser objecto de concurso documental e ou envolvendo a prestação de provas.

3 — Em caso de admissões precedidas de concurso, será dada prioridade a filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar, se a família estiver em precárias condições económicas.

A prioridade é válida apenas para efeitos de chamada a prestação de provas.

Cláusula 8.^a

Exame médico de admissão

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

O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de apto ou inapto, mantendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

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

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

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data inicial da admissão.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de reconversão profissional.

Cláusula 11.^a

Regime de comissão de serviço

1 — Os cargos de chefia, ou outros permitidos por lei são exercidos em regime de comissão de serviço.

2 — As condições de exercício de cargos em regime de comissão de serviço devem ser objecto de documento escrito do qual constem as seguintes indicações:

- a) O cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do referido regime;
- b) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, no caso de este não estar vinculado à empresa, a categoria em que se deva considerar colocado no caso de cessação da comissão de serviço.

3 — A todo o tempo podem a empresa ou o trabalhador fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

4 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a regressar à categoria que antes detinha, ou àquelas a que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo.

CAPÍTULO IV

Níveis funcionais, categorias graus e progressão profissional

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais e progressão

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa referidos nas cláusulas 3.^a e 4.^a do AE Marconi, publicado no *Boletim de Trabalho e Empresa*, 1.^a série, n.º 26, de 16 de Julho de 1990, e bem assim os trabalhadores dos níveis de remuneração da tabela II, actualmente integrados nas categorias profissionais de:

Controlador de tráfego telefónico;
Controlador de tráfego telegráfico;
Vigilante geral;
Monitor;
Programador;
Programador sénior;
Analistas de sistemas;
Analista de sistema sénior;
Técnico de construção civil;

são classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais que seguidamente se enumeram:

Empregado de serviços de apoio — nível 1;
Técnico de apoio — nível 2;
Canalizador — nível 2;
Cobrador — nível 2;
Cozinheiro(a) — nível 2;
Motoclista — nível 2;
Motorista — nível 2;
Pedreiro — nível 2;
Pintor — nível 2;
Vigilante com funções pedagógicas — nível 2;
Técnico administrativo — nível 3;
Técnico de condução e manutenção — nível 3;
Técnico de exploração — nível 3;
Técnico de informática — nível 3;
Carpinteiro — nível 3;
Desenhador — nível 3;
Educador(a) infantil — nível 3;

Electricista — nível 3;
 Enfermeiro(a) puericultor(a) — nível 3;
 Fiscal de obras — nível 3;
 Mecânico — nível 3;
 Serralheiro — 3;
 Técnico de climatização — nível 3;
 Telefonista — nível 3;
 Técnico especializado administrativo — nível 4;
 Técnico especializado de condução — nível 4;
 Técnico especializado de exploração — nível 4;
 Secretária(o) — nível 4;
 Técnico especializado de informática — nível 5;
 Técnico especializado de manutenção — nível 5.

2 — A cada categoria profissional prevista no número anterior corresponde a respectiva descrição de funções, conforme quadro de definições constantes do anexo 1.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

Sempre que se verifique a necessidade de adaptação do trabalhador a novas funções resultantes de alterações ocorridas no seu posto de trabalho, a empresa fica obrigada a dar-lhe a formação profissional requerida.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho — princípio geral

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

2 — No estabelecimento dos horários de trabalho dos diferentes sectores da Companhia devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Tipos de horário de trabalho

1 — Os tipos de horário de trabalho praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário por turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção. —

Cláusula 17.^a

Mudança de horário de trabalho

1 — A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2 — Princípio igual ao número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3 — A mudança de tipo de horário de trabalho deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 dias e ocorrer após um período de descanso semanal.

4 — No mesmo sector de trabalho, são livres as trocas de turno entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções ou sejam seus substitutos directos, carecendo apenas de prévio conhecimento ao responsável do sector.

Considera-se que foi dado prévio conhecimento ao responsável do sector desde que a troca seja registada no livro existente para o efeito, salvo no caso de troca a efectuar depois de elaboradas as escalas respectivas ou no caso de segunda troca em que, para além daquele registo, deve ser dada informação verbal ao responsável do sector.

Cláusula 18.^a

Antecipação de prestação de trabalho

1 — Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo casos de força maior.

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com antecedência mínima de duas horas, salvo casos de força maior.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

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

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário por mês.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica os dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas (sendo *RN* a retribuição normal e *HS* o horário de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado):

a) Trabalho suplementar em dia útil ou normal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 1,5$$

Trabalho noturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2,5$$

b) Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

Trabalho noturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

3 — A remuneração do trabalho suplementar noturno estabelecida no número anterior inclui a remuneração especial do trabalho noturno.

Cláusula 21.^a

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50% sobre a remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 22.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para locais de trabalho diferentes daqueles onde habitualmente presta serviço, nos termos da lei e deste AE.

2 — O trabalhador só pode ser transferido mediante o seu acordo, que constará de contrato escrito, ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

3 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço, para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente o seu contrato e terá direito à indemnização prevista para rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Nas transferências de local de trabalho (para localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço) o trabalhador tem direito a:

a) Concessão de dias úteis de dispensa imediatamente anteriores ao dia de início de viagem e imediatamente posteriores ao dia do termo desta, consoante os casos, nos termos seguintes:

A) Transferência com mudança de residência e casa de habitação:

A1) Para o estrangeiro e Regiões Autónomas ou vice-versa:

Três dias para o embarque;
Cinco dias para o desembarque;

A2) No continente:

Um dia à partida;
Dois dias à chegada;

B) Transferência sem mudança de casa de habitação:

B1) Para o estrangeiro e Regiões Autónomas ou vice-versa:

Dois dias para embarque;
Dois dias para desembarque;

B2) No continente:

Um dia à partida;
Um dia à chegada.

b) Pagamento do transporte de ida e regresso, nos termos da cláusula 41.^a, ao trabalhador, cônjuge ou companheiro(a) e que este(a) viva em regime marital com o trabalhador(a) e que este facto seja do conhecimento comum, e filhos ou quaisquer outros familiares que de si dependam e convivam em regime de comunhão de mesa e habitação, e bem assim dos haveres por eles julgados indispensáveis no novo local de trabalho;

c) Obrigatoriedade de a empresa alojar condignamente, na medida das possibilidades locais, a expensas suas, o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada ao novo local de trabalho até ao 15.º dia posterior, inclusive, sem prejuízo de prazo mais longo que os condicionais locais imponham;

- d) Obrigatoriedade de a empresa assegurar ao trabalhador e seus familiares a assistência médica e medicamentosa a que eles teriam direito através dos serviços clínicos da empresa ou, na falta destes, de liquidar, nos termos regulamentares, contra entrega de documento probatório, os encargos resultantes com a mesma assistência.

2 — Terminado o contrato de transferência, o trabalhador será colocado de imediato no seu local habitual de trabalho, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3 — Se o regresso do trabalhador não se verificar logo após o termo do contrato de transferência, por causa que lhe não seja imputável, passará ele de imediato e para todos os efeitos à situação de deslocado em serviço.

Consideram-se, no entanto, em vigor até ao seu cumprimento integral, todas as cláusulas do contrato de transferência não previstas neste AE.

Cláusula 24.^a

Seguros e despesas de trabalhadores transferidos temporariamente

Aos trabalhadores que se desloquem para fora da sua localidade habitual de trabalho por transferência temporária é aplicável o disposto na cláusula 34.^o, sobre seguros e despesas de trabalhadores deslocados.

Cláusula 25.^a

Deslocações em serviço

1 — São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental, sem envolver transferência.

2 — Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda 120 dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 23.^a, com as adequações que o caso concreto justifique.

3 — As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

Cláusula 26.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50 km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

Cláusula 27.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local de trabalho;

- b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.^a;
- c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar a deslocações, seja a que título for.

2 — Nas deslocações constantes de cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 29.^a

Cláusula 28.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do local habitual de trabalho, tendo de passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às Regiões Autónomas, ou vice-versa.

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.^a
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação nos termos da cláusula 41.^a

2 — Caso estas deslocações se prevejam por período superior a 30 dias, o trabalhador tem ainda direito a ser avisado com antecedência mínima de 30 dias e aos dois dias de dispensa previstos nas alínea a), subalínea b), do n.º 1 da cláusula 23.^a, salvo em caso de força maior, em que aqueles prazos podem ser alterados sem o acordo do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Deslocação coincidente com férias

1 — Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar as suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado, nos termos da cláusula 49.^a

2 — As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviço em que o trabalhador não possa ser substituído.

Cláusula 31.^a

Contagem do tempo de deslocação

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia de chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador op-

tar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência-naquelas condições.

Cláusula 32.^a

Pagamento de despesas de transporte e outros gastos

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte, bem como dos documentos, e outros gastos necessários à efectivação de grandes deslocamentos em serviço.

Cláusula 33.^a

Subsídio de gasolina

Os trabalhadores que autorizadamente se deslocarem em veículo automóvel próprio ao serviço da empresa terão direito a um subsídio de natureza indemnizatória por cada quilómetro percorrido igual a 30 % do preço do litro da gasolina super que vigorar.

Cláusula 34.^a

Seguros e despesas de trabalhadores deslocados

1 — Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho por grande deslocação a CPRM segurará esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte e invalidez permanente), devendo tal seguro ser equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculada na base dos 14 meses à data da deslocação, e ter a duração igual ao tempo que demorar a grande deslocação.

2 — A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

3 — A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado, se da doença resultar morte.

4 — No caso de ocorrer doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos ou pais, o trabalhador terá direito a regressar imediatamente, pelo período efectivamente necessário, e a CPRM obriga-se ao pagamento das viagens.

Cláusula 35.^a

Inactividade do trabalhador deslocado — Obrigações da empresa

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho e transporte no local temporário

1 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

2 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o atrás disposto e, neste caso, aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constantes deste AE.

3 — Se o transporte do trabalhador deslocado ou transferido ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

CAPÍTULO VI

Remuneração do trabalho

Cláusula 37.^a

Remuneração normal

Considera-se remuneração normal, para os efeitos previstos no presente AE, o vencimento constante das tabelas do anexo IV e, bem assim, todas as formas de remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

CAPÍTULO VII

Prestações pecuniárias

Cláusula 38.^a

13.º mês

1 — Aos trabalhadores que tenham prestado 12 meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2 — Quando qualquer trabalhador não complete 12 meses de serviço até 31 de Dezembro, receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O 13.º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 3200\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de serviço prestado à empresa, contado nos termos previstos no AE.

Cláusula 40.^a

Subsídio de lar

1 — A empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no valor de 2500\$.

2 — O quantitativo do subsídio de lar será considerado no valor do subsídio de férias e do 13.º mês.

Cláusula 41.^a

Ajudas de custo

1 — As ajudas de custo a abonar serão as seguintes:

| | Portugal | Macau e estrangeiro |
|----------------------------------|-----------|---------------------|
| Tabela I do anexo IV do AE..... | 7 840\$00 | 7 100\$00 |
| Tabela II do anexo IV do AE..... | 8 520\$00 | 8 120\$00 |

2 — Quando a deslocação seja feita de Portugal para o estrangeiro o câmbio será feito em função do que vigorar no 1.º dia útil de 1982.

3 — A ajuda de custo a pagar será sempre a referente ao lugar de destino da deslocação. Caso não haja em Portugal cotação oficial da moeda do lugar de destino da deslocação, a moeda a considerar para efeito de câmbio será o dólar americano.

4 — As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo, mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

5 — Pelas deslocações em que a saída do local de trabalho habitual do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de 24 horas abonar-se-ão as percentagens seguintes:

- Mais de quatro e até doze horas — 35 %;
- Mais de doze horas, sem dormida — 60 %;
- Mais de doze horas, com dormida — 100 %.

6 — Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores, serão abonados a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

7 — O deslocado tem sempre possibilidade de optar pelo pagamento integral da ajuda de custo ou pelo pagamento de 60 % desse valor, sendo a despesa do hotel, a marcar pela empresa (dormida e pequeno-almoço), paga pela Companhia. Os trabalhadores deslocados em serviço ao estrangeiro poderão igualmente optar por uma ajuda de custo de 60 %, se o país para onde se deslocarem lhes oferecer alojamento (dormida e pequeno-almoço), ou pela ajuda de custo total, caso os referidos trabalhadores prescindam daquele alojamento.

8 — Sempre que das características da deslocação ao estrangeiros resulte para o empregado o pagamento integral das despesas de estada, a Companhia abonará um valor de 30 % da ajuda de custo que lhe corresponderá.

9 — O transporte marítimo ou ferroviário será em 1.ª classe e o transporte aéreo será em turística.

Cláusula 42.^a

Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço

No ano em que o trabalhador completar 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia, terá direito, respectivamente, a um, dois, três ou quatro meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

Cláusula 43.^a

Subsídios de estação

1 — Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio de estação com os seguintes montantes:

Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal, Ponta Delgada e Burgau — 6800\$;
Carnaxide e Alfragide — 2070\$.

2 — Estes subsídios manter-se-ão durante o período de férias, doença ou ausência por motivo de serviço.

Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passando a ter subsídios em vigor para a estação onde for colocado, se for colocado nalguma estação onde vigore tal subsídio.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

3 — Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4 — Os trabalhadores em horário de turnos que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar.

Se, por razões de serviço, esta folga suplementar não puder ser concedida, os trabalhadores terão direito, se nisso acordarem, a que o segundo domingo lhes seja pago com o acréscimo previsto neste AE para o trabalho em dia de folga.

5 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos e que coincidam de oito em oito semanas com o sábado e o domingo.

As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar num dia de descanso semanal têm direito a folgar num dos três dias seguintes.

Cláusula 45.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1 observar-se-ão também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

3 — Quando o feriado coincida com o dia de descanso semanal, esse feriado será gozado durante o decurso do ano civil em que ele ocorra em data a acordar entre o trabalhador e a hierarquia.

Se o serviço não comportar tal gozo, terá o trabalhador direito a receber um dia com o acréscimo de remuneração previsto neste AE para o trabalho prestado em dia de folga.

Cláusula 46.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 47.^a

Período de férias

1 — O período de férias é de 30 dias do calendário.

2 — Havendo, no período de férias, feriados e tolerância de ponto a considerar, serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

4 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias.

5 — Os trabalhadores abrangidos por este AE no ano de admissão, se esta se tornar efectiva, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro, desde que se verifique que ainda não gozaram férias por conta de outrem no decurso desse ano ou que o total das férias anteriormente gozadas, adicionado ao período atribuível nos termos deste número, não exceda 30 dias.

A proporção para o cálculo do período de férias é de dois dias e meio por cada mês de trabalho.

De qualquer modo, o período de férias nunca será inferior a 10 dias para trabalhadores admitidos até 31 de Outubro, inclusive.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — No caso previsto no número anterior a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Salvo se houver prejuízo para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que se encontram ao seu serviço, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições equiparadas às dos cônjuges.

5 — A empresa é obrigada a fixar até 15 de Abril de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 49.^a

Interrupção e alteração do período de férias

Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outros atendíveis.

Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

Cláusula 50.^a

Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante as férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo logo após a alta dos dias de férias compreendidas ainda

naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 48.^a

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 52.^a

Cumulação de férias

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

Cláusula 53.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

Cláusula 54.^a

Subsídio e remuneração das férias — Valor — Pagamento

1 — Antes do início do período de férias respeitante aos 12 dias referidos no n.º 4 da cláusula 47.^a, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhes, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam.

Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2 — O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3 — O subsídio de férias corresponderá a 100% da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração, por promoção, até

final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 5 da cláusula 47.^a, em que o subsídio de férias será proporcional às férias efectivamente gozadas.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

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

2 — Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de 90 dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 47.^a do AE, desde que o trabalhador, no ano anterior, tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de 90 dias.

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

5 — Depois de gozada esta licença, a reintegração do trabalhador dar-se-á nas suas funções e no local de trabalho anteriores.

Cláusula 57.^a

Definição e princípios gerais das faltas

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste AE.

3 — Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o responsável do respectivo sector.

Para efeitos de desconto os atrasos não justificados serão adicionados até perfazerem a falta prevista no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição e serão descontadas na antiguidade, salvo se o trabalhador optar, nos termos da lei, pelo desconto dessas faltas no período de férias anual.

2 — As faltas não justificadas relativas a todo ou parte do período normal de trabalho, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

Cláusula 59.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo o disposto na lei e no presente AE.

2 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

- a) Por doença, nas condições da cláusula 60.^a;
- b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada;

Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais e sogros, filhos, noras, genros, enteados, padrastos e madrastas;

Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, tios, cunhados e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Por ocasião do nascimento dos filhos, durante dois dias consecutivos contados a partir do dia do nascimento, ou do dia imediato a este, se o trabalhador assim o preferir;
- e) Pelo tempo necessário ao cumprimento de obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas de serviço;
- f) Pelo tempo necessário e indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada, a cônjuge, filhos, pais, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastas, irmãos, adoptados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Estas faltas serão remuneradas até 30 dias em cada ano, desde que devidamente justificadas;
- g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou particular, desde que o trabalhador o comprove;
- h) Por doação de sangue, durante um dia;
- i) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário, se como tal estiver inscrito;
- j) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- k) Para tratar de assuntos do seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês. Estas faltas, salvo acordo prévio com a chefia, não poderão ser dadas imediatamente antes ou depois do período de férias, de qualquer folga que preceda ou se siga a este período, em domingos, no dia de Ano Novo, na véspera e no dia de Natal e em 31 de Dezembro.

Cláusula 60.^a

Faltas por doença

1 — As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e, apenas em caso de manifesta impossibilidade de consultar tais clínicos, poderão ser justificadas por médicos que lhes sejam estranhos.

O documento justificativo deverá dar entrada no sector a que o trabalhador em causa pertença nos cinco dias úteis seguintes ao início da doença.

2 — Durante todo o período de baixa por doença, incluindo a tuberculose, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3 — Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente deva ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de 180 dias.

Cláusula 61.^a

Prova de justificação

1 — A CPRM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às faltas dadas ao abrigo da alínea l) da cláusula 59.^a

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 62.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela administração da empresa como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 63.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano, um total de 30.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos três meses posteriores à decisão.

Cláusula 65.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

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

3 — Para formulação de parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis contado a partir do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

4 — A falta de nota de culpa e a não realização das diligências probatórias pertinentes requeridas na resposta à nota de culpa determinam a nulidade do processo.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 66.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Dispensa durante a gravidez e até três meses após o parto do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poder recusar-se a desempenhar tarefas diferen-

tes das habituais, desde que não desaconselháveis;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Dois períodos diários de dispensa do serviço de uma hora cada um, para aleitação do filho, enquanto durar essa missão e até o filho perfar um ano. Se a trabalhadora assim o entender poderão os períodos ser acumulados de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes, respectivamente, do início ou fim do período normal de trabalho;
- d) Dispensa para consultas pré-natais quando, comprovadamente, estas não sejam possíveis fora das horas de trabalho;
- e) Durante a gravidez, mediante requerimento e com parecer clínico favorável, a dispensa da prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas;
- f) Nos casos de parto de feto-morto ou de ocorrência de aborto a trabalhadora goza igualmente dos direitos consagrados nas alíneas a) e b), sendo, no entanto, o período constante na alínea b) reduzido para 30 dias.

Cláusula 67.^a

Trabalho de menores

1 — A CPRM não poderá admitir trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2 — Aos menores de 18 anos é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 24 horas.

3 — O trabalhador menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, nos termos da lei geral aplicável.

Cláusula 68.^a

Direitos especiais de trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores que estejam a frequentar estabelecimentos de ensino oficial, estabelecimentos de ensino particular que ministrem cursos legalmente equivalentes àqueles ou outros cursos que a empresa repute de interesse para o serviço serão concedidos os direitos enunciados nos números seguintes.

2 — Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3 — Sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, para frequência das aulas, durante um período de meia hora, no início ou no termo do seu horário normal de trabalho ou antes ou depois do intervalo para refeição, podendo este período de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada e se não houver inconveniente para o serviço.

Poderão ainda faltar, em cada ano lectivo, os dias de prestação de provas de exame ou no ensino superior os dias em que se realizam avaliações de conhecimentos.

4 — A CPRM concederá a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1 um subsídio nos termos seguintes:

- a) Pagamento da inscrição, mensalidade, propinas e despesas com exames que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino. Estes pagamentos terão limitações idênticas às estabelecidas para as anuidades constantes da alínea seguinte;
- b) Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa reputar de interesse para a sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 1990\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem o 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 5850\$ cada uma para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 7630\$ cada uma para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 9560\$ cada uma para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 9560\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 13 170\$ cada uma por cada um dos anos de curso;

- c) A participação para refeição suplementar diária nos termos da cláusula 75.^a, quando os horários escolares e de trabalho, conjugados com a localização do estabelecimento de ensino, da residência e do trabalho, o justifiquem.

5 — As anuidades serão pagas no início de cada ano lectivo.

6 — Os alunos que frequentem cumulativamente dois graus de ensino com precedência terão direito aos pagamentos previstos na alínea a) do n.º 4 e à anuidade de maior valor.

7 — As regalias constantes dos números anteriores cessam a partir do momento em que se verifique a não frequência nos respectivos cursos ou quando excedido o número de anuidades indicado na al b) do n.º 4.

8 — Terão direito a todas as regalias constantes desta cláusula, no ano de reatamento, os trabalhadores que interrompam os estudos pelos seguintes motivos:

- a) De serviço, nomeadamente transferências, deslocações ou outros;
- b) Doença, parto, amamentação, acidente e sinistro;
- c) Cumprimento de obrigações legais ou outras de carácter imperativo.

Cláusula 69.^a

Falsas declarações à empresa — Efeitos

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas, ou ainda oculte factos susceptíveis de conduzirem à cessação das mesmas regalias.

Cláusula 70.^a

Informações a prestar pelo trabalhador-estudante

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Regime aplicável

A matéria de higiene e segurança no trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XII

Previdência, abono de família e outras regalias sociais

Cláusula 72.^a

Contribuições para a Segurança Social

A empresa e os trabalhadores contribuirão obrigatoriamente para a instituição de previdência de que os trabalhadores sejam beneficiários.

Cláusula 73.^a

Reforma por limite de idade

Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam, respectivamente, do sexo masculino ou feminino.

Cláusula 74.^a

Prémio de antiguidade

Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir

-lhe como prêmio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa.

A este valor acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco anos.

Cláusula 75.^a

Refeição social

1 — A empresa deve proporcionar a todos os trabalhadores o direito a uma refeição social diária, através do grupo desportivo, órgão que o substitua ou estrutura própria, em refeitórios.

2 — Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho, ou nas suas proximidades, a empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para participação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no AE.

3 — Os trabalhadores têm direito à refeição social diária nos termos desta cláusula quando trabalhem metade do período normal de trabalho.

Terão ainda direito a uma refeição suplementar, também nos termos desta cláusula, sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições ou em casos especiais, a considerar pelos respectivos responsáveis.

Cláusula 76.^a

Serviços clínicos sociais

A empresa manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e familiares.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 77.^a

Princípio geral

À CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 78.^a

Instalações para os delegados sindicais

1 — Nas dependências da empresa com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas dependências da empresa com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à

disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 79.^a

Direitos dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações 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 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 80.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores da empresa podem reunir-se nos locais de trabalho fora dos seus horários de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade ou das comissões de delegados sindicais, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 21 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas comissões de delegados sindicais.

4 — Os promotores das reuniões previstas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem.

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

Cláusula 81.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, assim o autorizem.

2 — O montante das quotizações sindicais cobradas nos termos do número anterior será enviado ao respectivo sindicato, juntamente com os correspondentes mapas de quotização devidamente preenchidos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 82.^a

Reclassificação profissional

1 — Os trabalhadores referidos na cláusula 11.^a serão reclassificados, de acordo com o disposto na mesma cláusula 11.^a e nas alíneas a) e b) do anexo III, em cada nível funcional, numa das categorias profissionais previstas, segundo as equivalências que se indicam no anexo II.

2 — Aos trabalhadores agora reclassificados não poderá ser atribuído um grau profissional a que corresponda uma remuneração de valor inferior à anteriormente auferida.

3 — O tempo de permanência nos escalões e letras previstos na regulamentação colectiva de trabalho anterior conta-se para os efeitos de progressão profissional, não podendo, contudo:

- a) Dar origem a mais de uma mudança de grau;
- b) Determinar que algum trabalhador ultrapasse qualquer outro que no regime anterior estivesse integrado em categoria ou escalão de remuneração superior.

Cláusula 83.^a

Reenquadramento salarial

1 — Os trabalhadores a que refere o n.º 1 da cláusula 11.^a do presente AE serão integrados, de acordo com o grau profissional, num dos oito escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constante do n.º 1 do anexo IV.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior serão reenquadrados num escalão salarial a que corresponda uma remuneração igual aquela que auferiam anteriormente.

3 — Nos casos em que a remuneração actualmente auferida não seja coincidente com a correspondente a cada um dos escalões previstos, o trabalhador será reenquadrado no escalão de valor imediatamente superior.

Cláusula 84.^a

Eficácia retroactiva

As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1991.

Cláusula 85.^a

Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o AE para a empresa, publicado no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, e toda as suas subsequentes alterações, designadamente os AE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série n.ºs 21, de 8 de Junho de 1982, 23, de 22 de Junho de 1983, 20, de 29 de Maio de 1984, 20, de 29 de Maio de 1985, 11, de 22 de Março de 1988, 13, de 8 de Abril de 1988, 11, de 22 de Março de 1989, e 26, de 16 de Julho de 1990.

Cláusula 86.^a

Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da empresa.

ANEXO I

Descrição de funções

Empregado de serviço de apoio. — Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração, consoante o tipo de actividade do sector em que está integrado. Pode dar assistência a técnicos de apoio.

Habilitações: 6.º ano de escolaridade ou equivalente.

Técnico especializado de exploração. — Para além das tarefas de técnico de exploração, executa as seguintes:

- Participa na formação de outros técnicos;
- Gere os recursos humanos técnicos postos à sua disposição para a prestação do serviço;
- Controla globalmente a qualidade dos serviços prestados;
- Participa na elaboração de procedimentos de operação ou modificação dos sistemas por forma a alcançar melhor qualidade do serviço prestado;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

Técnico de apoio. — Executa tarefas que requerem conhecimentos e especialização específica para o tipo de apoio que desempenha. Pode supervisionar funcionalmente empregados de serviço de apoio.

Habilitações mínimas: 9.º ano de escolaridade ou equivalente e carteira profissional para as funções que a exijam.

Técnico de condução e manutenção. — Executa procedimentos de manuseamento dos equipamentos à sua guarda por forma a alcançar a máxima continuidade e qualidade do serviço prestado pela CPRM. Verifica e regista leituras e estado dos equipamentos. Estabelece contactos com as entidades necessárias por forma a assegurar a melhor prestação do serviço. Efectua testes destinados a assegurar boas condições de prestação do serviço ou a detectar deficiências de funcionamento dos equipamentos ou sistemas. Dá apoio em tarefas de manutenção e instalação. Procede ao diagnóstico das anomalias de funcionamento dos equipamentos e sistemas e usa todos os meios ao seu alcance para os solucionar.

Técnico de manutenção. — Executa a manutenção preventiva e correctiva de equipamentos. Executa modificações e instalações de equipamentos. Procede ao diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas.

Fiscal de obras. — Procede à fiscalização de obras de construção civil de acordo com projectos, cadernos de encargos e normas de construção. Controla a aplicação de materiais e processos de construção. É responsável pela segurança, vigilância e disciplina na obra.

Mecânico. — Procede à conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores. É responsável pelas instalações e equipamentos que lhe estejam confiados.

Telefonista. — Procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, comunicando em português, francês ou inglês. Regista e controla as chamadas e elabora os mapas e relatórios sobre o tráfego afecto ao PPCA.

Técnico especializado de manutenção. — Para além das tarefas de técnico de manutenção, executa as seguintes:

- Estabelece contactos necessários com as entidades por forma a assegurar o melhor desempenho dos equipamentos e sistemas;
- Procede à elaboração de normas para a manutenção de equipamentos e sistemas;
- Elabora planos para a instalação ou modificação de sistema e equipamentos;
- Participa, nomeadamente, como instrutor em acções de formação de outros técnicos;
- Participa em grupos de trabalho destinados a apreciar e discutir propostas fornecedoras de equipamentos e serviços;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à melhor utilização e manutenção dos equipamentos por forma a alcançar melhoria na qualidade do serviço prestado pela CPRM.

Motociclista. — Conduz motociclos ao serviço da empresa, entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

Canalizador. — Instala e repara redes de fluidos de edifícios, monta e desmonta louças sanitárias e outros equipamentos de cozinha e WC; repara esquentadores e termoacumuladores.

Cobrador. — Procede a recebimentos, pagamentos e depósitos. Preenche documentos, tais como avisos e recibos.

Cozinheiro(a). — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e colabora na elaboração das ementas. Adquire e recebe víveres e outros produtos necessários à confecção, sendo ainda responsável pela sua conservação. Zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Motorista. — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector

competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas.

Pedreiro. — Executa trabalhos inerentes à sua especialidade nos edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos e ainda a construção.

Pintor. — Selecciona e prepara os materiais a empregar na pintura. Executa trabalhos de pintura e de restauro de edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos.

Vigilante com funções pedagógicas. — Executa tarefas diversificadas ao serviço da creche e jardim-de-infância.

Técnico administrativo. — Desempenha várias tarefas administrativas de acordo com normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente:

- Assegura todo o tipo de tarefas inerentes ao expediente técnico administrativo da sua área;
- Procede à pesquisa de dados necessários à área que apoia, utilizando ou não meios informáticos;
- Executa outras tarefas diversificadas de apoio administrativo, fazendo ou não uso de meios informáticos ou ligados às novas tecnologias de escritório.

Técnico de exploração. — Executa procedimentos de operação dos sistemas para a prestação do serviço por forma a alcançar a máxima qualidade e continuidade deste. Procede às acções necessárias para o adequado escoamento e contabilização do tráfego. Regista e participa as anomalias detectadas no sistema, com vista ao seu diagnóstico e utilização dos meios necessários à sua correcção. Estabelece contactos necessários para assegurar uma boa prestação do serviço. Colabora em testes para avaliação da funcionalidade e qualidade dos meios que utiliza. Colabora em acções de promoção dos serviços que presta.

Técnico de informática. — Garante a operação dos equipamentos informáticos, unidades centrais e periféricas, executando as actividades referidas nos *dossiers* de operação, actualizando os diversos elementos existentes nas bibliotecas dos sistemas informáticos, respeitando as regras de segurança definidas, organizando toda a documentação e informação necessária à função. Garante o controlo e a supervisão da rede de comunicação existente.

Carpinteiro. — Executa trabalhos de carpintaria e marcenaria nos edifícios, móveis e utensílios, visando a conservação, preparação ou adaptação dos mesmos.

Desenhador. — Realiza todos os trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço da empresa.

Educador(a) infantil. — Organiza e orienta pedagogicamente a actividade das crianças entre os 2 e os 5 anos. Planifica e executa tarefas de apoio à actividade pedagógica. Supervisiona e participa na vigilância de tempos livres, refeições e saídas. Prepara informações

e participa em acções de análise e controlo da actividade desenvolvida. Coordena, sempre que necessário, pessoal de categoria inferior.

Electricista. — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as instalações e outros equipamentos eléctricos, obedecendo à regulamentação em vigor. Concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficiais destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção. É responsável por instalações e equipamentos eléctricos diversificados.

Enfermeiro(a) puericultor(a). — Assegura as acções de enfermagem preventiva sob orientação médica às crianças da creche. Ministra medicamentos e presta os primeiros socorros em caso de doença súbita ou acidente. Orienta a actividade das vigilantes de crianças entre 1 e 2 anos. Assegura os cuidados de alimentação e higiene aos lactentes.

Serralheiro. — Concebe, executa e repara estruturas metálicas, peças ou ferramentas.

Técnico de climatização. — Assegura o normal funcionamento dos sistemas de climatização de toda a empresa, responde pelo respectivo sector oficial e colabora na execução de tarefas relativas à manutenção, optimização ou implementação de novos sistemas.

Técnico especializado administrativo. — Assegura, com autonomia significativa, tarefas no âmbito administrativo que requerem pesquisa, recolha e análise de elementos de vária ordem. Aplica conhecimentos de normas nacionais e internacionais do sector, normas da empresa e procedimentos das várias áreas administrativas para desenvolver, melhorar ou actualizar vários procedimentos operacionais, propor soluções adequadas e eventualmente resolver questões de relativa complexidade. Pode coordenar funcionalmente um ou mais técnicos administrativos.

Técnico especializado de condução. — Para além das tarefas de técnico de condução, executa as seguintes:

- Participa na elaboração de planos para manuseamento, instalação ou modificação de equipamentos ou sistemas;
- Participa na elaboração de planos de manutenção preventiva dos equipamentos ou sistemas;
- Participa na formação de outros técnicos;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

Técnico especializado de informática. — Concepção e análise, desenvolvimento, implantação, manutenção e documentação da solução de aplicações informáticas. Utilização de produtos para estudo prévio/análise e concepção, em conformidade com as metodologias adoptadas. Implementação de soluções informáticas utilizando as linguagens de desenvolvimento/programação adequadas, executando tarefas de pormenorização da análise efectuada, construção da estrutura lógica dos programas, codificação e testes. Colaboração em acções de formação de utilizadores e no apoio técnico que por estes seja solicitado.

Secretário(a). — Desempenha tarefas inerentes à função de secretariado, requerendo capacidade de decisão e autonomia. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. Mantém contactos com entidades internas e externas.

ANEXO II

Funções técnicas de exploração

| Situação actual | | Situação nova | |
|--|--|---------------|--------------------------------------|
| Quadro | Categoria | Nível | Categoria |
| K J J I J | Assistente Controlador de tráfego telefónico Controlador de tráfego telegráfico Monitor Vigilante geral | 4 | Técnico especializado de exploração. |
| 8 7 7 7 7 7 6 6 6 6 5 4 | Operador SMM/Enc. ... Op. exploração/Enc. Op. telef. interc./Enc. Op. serv. móvel marít. Op. proc. tráf. telef. Op. proc. tráf. telex ... Op. telef. intercont. ... Operador de telex Op. expl. teleg. III Op. cond. eq. rec. HF ... Op. expl. teleg. II Op. expl. teleg. I. | 3 | Técnico de exploração. |

Funções de apoio

| Situação actual | | Situação nova | |
|------------------|---|---------------|--|
| Quadro | Categoria | Nível | Categoria |
| 7 7 7 7 | Educador(a) infantil ... Enfermeiro(a) puericultor(a). Fiscal de obras Técnico de climatização | | Educadora infantil. Enfermeiro(a) puericultor(a). Fiscal de obras. Técnico de climatização. |
| 7 6 | Telefonista PPCA/bill . Telefonista PPCA/bill encarregado. | | Telefonista. |
| 7 6 5 | Mec. resp. eq. op. torres Serralheiro-encarregado Serralheiro | 3 | Serralheiro. |
| 7 6 5 | Resp. setc. mec. auto ... Mecânico-encarregado ... Mecânico | | Mecânico. |
| 6 | Desenhador | | Desenhador. |
| 6 5 | Electricista-encarregado Electricista | | Electricista. |
| 5 | Carpinteiro-Marceneiro | | Carpinteiro. |

Funções de apoio

| Situação actual | | Situação nova | |
|-----------------|--|---------------|------------------------------------|
| Quadro | Categoria | Nível | Categoria |
| 4 | Cobrador | 2 | Cobrador. |
| 4 | Pintor de construção civil. | | Pintor. |
| 4 | Pedreiro | | Pedreiro. |
| 4 | Canalizador | | Canalizador. |
| 4 | Motorista | | Motorista. |
| 4 | Vigilante com funções pedagógicas. | | Vigilante com funções pedagógicas. |
| 4 | Cozinheiro(a)/dispenseiro(a). | | Cozinheiro(a). |
| 3 | Cozinheiro(a) | | |
| 4 | Motociclista | | Motociclista. |
| 4 | A. P. E.-encarregado .. | | Técnico de apoio. |
| 4 | Porteiro-encarregado ... | | |
| 4 | Serralheiro auxiliar | | |
| 4 | Electricista auxiliar | | |
| 4 | Mecânico auxiliar | | |
| 3 | Auxiliar administrativo | | |
| 3 | Auxiliar técnico | | |
| 3 | Auxiliar de exploração | | |
| 3 | Operador de máquinas de reprodução | | |
| 3 | Operário de torres | | |
| 3 | Empregado de serviços gerais/motociclista .. | | |
| 3 | Empregado de loja e armazém | 1 | Empregado de serviços de apoio. |
| 3 | Boletineiro | | |
| 3 | E. S. G. motorista | | |
| 3 | Auxiliar de carpinteiro | | |
| 3 | Vigilante de crianças ... | | |
| 2 | Auxiliar de canalizador | | |
| 2 | Auxiliar de pedreiro ... | | |
| 2 | A. P. A. | | |
| 2 | Empregado de copa e bar | | |
| 2 | Operador de supermercado. | | |
| 2 | Auxiliar de armazém... | | |
| 1 | E. S. G. | | |

Funções de informática

| Situação actual | | Situação nova | |
|-----------------|-------------------------------------|---------------|---------------------------------------|
| Quadro | Categoria | Nível | Categoria |
| 7 | Operador de sistemas (informático). | 3 | Técnico de informática. |
| G | Analista de sistemas ... | 5 | Técnico especializado de informática. |
| F | Analista de sistemas sénior | | |
| I | Programador | | |
| H | Programador sénior.... | | |

Funções técnicas de condução

| Situação actual | | Situação nova | |
|-----------------|--|---------------|------------------------------------|
| Quadro | Categoria | Nível | Categoria |
| - | — | 4 | Técnico especializado de condução. |
| 8 | Técnico de condução e manutenção-encarregado | 3 | Técnico de condução e manutenção. |
| 7 | Técnico de condução e manutenção | | |

Funções técnicas de manutenção

| Situação actual | | Situação nova | |
|-----------------|--------------------------|---------------|--------------------------------------|
| Quadro | Categoria | Nível | Categoria |
| I | Técnico qualificado A... | 5 | Técnico especializado de manutenção. |
| J | Técnico qualificado B... | | |
| K | Técnico qualificado C... | | |
| 8 | Assistente técnico | 3 | Técnico de manutenção. |
| 7 | Mecânico ap. elect. II . | | |
| 7 | Mec. ap. teleg. II | | |
| 6 | Mec. ap. teleg. I | | |
| 6 | Mec. ap. elect. I | | |

Funções administrativas

| Situação actual | | Situação nova | |
|-----------------|--|---------------|---------------------------------------|
| Quadro | Categoria | Nível | Categoria |
| I | T. Q. A | 4 | Técnico especializado administrativo. |
| J | T. Q. B — Adm. espec. | | |
| K | T. Q. C | | |
| K | Téc. aux. audit. | | |
| I | Técnico de construção civil | | |
| K | Assistente | | |
| K | Secretário(a) adm. snr. | 4 | Secretário(a). |
| 8 | Secretário(a) adm. | | |
| 7 | Secretário(a) div./dir.... | | |
| 7 | Operador de sistemas .. | 3 | Técnico administrativo. |
| 7 | Operador de sistemas-encarregado | | |
| 7 | Controlador in/output... | | |
| 6 | Operador de registo de dados — EE II | | |
| 5 | Operador de microfilmagem — EE I | | |
| 4 | Operador de microfilmagem snr. — EE aux. | | |
| 4 | Encarregado comercial | | |
| 4 | Técnico de microfilmagem | | |
| 4 | Técnico de compras merc. int. | | |

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores das categorias referidas nas cláusulas 3.^a e 4.^a do AE Marconi, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 16 de Julho de 1990, e na cláusula 12.^a do presente AE.

A — Níveis funcionais

1 — As categorias profissionais em que se enquadram os trabalhadores referidos no n.º 1 deste anexo são integrados nos cinco níveis funcionais que seguidamente se indicam:

Nível 1 — compreende as funções de apoio que requerem uma formação básica inferior ao 9.º ano unificado;

Nível 2 — compreende as funções de apoio que requerem uma formação correspondente a curso de especialização de nível médio equivalente ao 9.º ano unificado;

Nível 3 — compreende as funções técnicas (exploração, manutenção e condução), administrativas, de apoio e informáticas que requerem uma formação básica correspondente ou equivalente ao 11.º ano unificado ou curso equivalente do ensino técnico-profissional e formação profissional.

Nível 4 — compreende as funções técnicas de exploração, condução, administrativas e de secretariado que, para além da formação básica correspondente ao 11.º ano unificado, requerem formação e ou experiência profissional de nível superior;

Nível 5 — compreende as funções técnicas de manutenção e as funções de informática que, para além da formação básica correspondente ao 11.º ano unificado, requerem formação e ou experiência profissional de nível superior.

2 — A mudança de nível funcional depende sempre da existência de vaga e processar-se-á através de concurso.

3 — A integração das categorias nos níveis funcionais previstos no n.º 1 processa-se conforme o disposto no quadro constante do anexo II.

B — Graus profissionais

Em cada nível funcional definido na cláusula anterior prevêem-se oito graus profissionais, que se enumeram de forma progressiva de I a VIII e correspondem, pela mesma ordem, aos oito escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constantes do anexo IV.

C — Progressão profissional

1 — Denomina-se progressão profissional a passagem do trabalhador de um grau profissional para outro a que corresponda um escalão de remuneração de valor imediatamente superior.

2 — O direito à progressão profissional adquire-se no dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador completar cinco anos de serviço efectivo num grau.

3 — A progressão profissional do trabalhador poderá ser antecipada, mediante decisão da administração, em casos de mérito excepcional do trabalhador.

4 — A progressão profissional apenas poderá ser antecipada após o trabalhador ter completado, pelo menos, metade do tempo previsto no n.º 2 desta cláusula no respectivo grau profissional.

5 — A empresa informará os sindicatos do nome e número de trabalhadores promotivos por mérito em cada ano.

ANEXO IV

Tabelas de remunerações mínimas

1 — Trabalhadores das categorias referidas nas cláusulas 3.^a e 4.^a do AE Marconi, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 16 de Julho de 1990, e do AE de 1990 e na cláusula 12.^a do presente AE

TABELA I

| Níveis | Graus | | | | | | | |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 76 500\$00 | 79 850\$00 | 83 350\$00 | 87 400\$00 | 91 500\$00 | 95 800\$00 | 99 750\$00 | 104 000\$00 |
| 2 | 87 400\$00 | 91 500\$00 | 95 800\$00 | 99 750\$00 | 103 750\$00 | 107 800\$00 | 112 800\$00 | 117 200\$00 |
| 3 | 103 700\$00 | 108 400\$00 | 113 400\$00 | 118 450\$00 | 124 150\$00 | 130 450\$00 | 136 750\$00 | 143 650\$00 |
| 4 | 128 550\$00 | 134 850\$00 | 142 400\$00 | 149 950\$00 | 158 200\$00 | 165 100\$00 | 172 650\$00 | 181 450\$00 |
| 5 | 142 400\$00 | 149 950\$00 | 158 200\$00 | 165 100\$00 | 172 650\$00 | 181 450\$00 | 195 050\$00 | 203 650\$00 |

2 — Quadros superiores e quadros médios não previstos na tabela I

TABELA II

| | |
|---------|-------------|
| A | 275 100\$00 |
| B | 255 250\$00 |

| | |
|---------|-------------|
| C | 243 450\$00 |
| D | 228 400\$00 |
| E | 212 550\$00 |
| F | 194 700\$00 |
| G | 174 800\$00 |

| | |
|---------|-------------|
| H | 164 000\$00 |
| I | 154 050\$00 |
| J | 146 520\$00 |
| K | 138 100\$00 |

20 de Março de 1991.

Pela CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FCT — Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para efeitos da assinatura do texto final da revisão do AEV/CPRM, a Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações (FCT) declara representar o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual (STT), seu federado.

Lisboa, 5 de Abril de 1991. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Abril de 1991.

Depositado em 10 de Abril de 1991, a fl. 52 do livro n.º 6, com o n.º 138/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Empresa de Lacticínios Vigor, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

11 — As alterações à tabela salarial têm a duração de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1991, com incidência no subsídio de férias.

12 — As restantes cláusulas produzirão efeitos a partir da publicação do presente acordo.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

Feriados

1

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

1-A — Em substituição do feriado municipal, poderá ser observado qualquer outro dia em que, em tempo útil, acordem a empresa e os trabalhadores.

2 —

CAPÍTULO IX

Transferências e deslocações em serviço

Cláusula 64.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores deslocados em viagem de serviço serão pagas as seguintes importâncias, a título de alimentação e alojamento:

Pequeno-almoço — 165\$;

Almoço ou jantar — 750\$;

Dormida — contra factura, desde que a empresa não disponha de instalações próprias no local para o efeito.

Cláusula 65.^a

Seguro de pessoal deslocado

O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem e acidentes de trabalho num montante nunca inferior a 1 940 000\$.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 73.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam permanentemente a sua actividade dentro de câmaras frigoríficas terão di-

reito a um subsídio de 180\$ por cada dia efectivo de trabalho, que será reduzido a metade se o trabalho nas referidas câmaras for efectivo apenas em parte do dia (manhã ou tarde).

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 79.^a

Prémio de antiguidade

1 —

2 — O valor de cada diuturnidade é de 1550\$.

Cláusula 80.^a

Subsídio de alimentação

Sempre que a empresa forneça refeição ao trabalhador, composta por pão, sopa, um prato, fruta ou doce e leite, fica este obrigado a comparticipar com 168\$.

Cláusula 80.^a-A

Abono para falhas

A empresa pagará a cada motorista ou ajudante de motorista ou qualquer outro trabalhador que faça cobranças um subsídio mensal no montante de 1710\$.

Cláusula 80.^a-B

Subsídio de recolha de leite

Os motoristas que exerçam funções de recolha de leite auferirão um subsídio mensal de 4560\$.

ANEXO I

Definição de funções

.....

Analista de laboratório M/F. — É o trabalhador que efectua experiências, análises e ensaios com vista a detectar a composição dos produtos, respectivas propriedades e utilizações possíveis, servindo-se de equipamentos (tubos e balões de ensaio, expectopetómetros, etc.), reagentes e outras matérias que escolhe de acordo com os objectivos das experiências; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os, comparando-os sempre que necessário com os padrões estabelecidos; recebe ou faz colheitas de amostras de matérias ou produtos, prepara-as, pesando, medindo, misturando, filtrando ou utilizando outro processo a fim de determinar a sua composição e características.

Analista auxiliar M/F. — É o trabalhador sem formação especializada, mas com prática de laboratório, que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Auxiliar de laboratório M/F. — É o trabalhador responsável pela conservação, limpeza e esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

ANEXO I-A

Classificações e quadro de densidades

8 — Os auxiliares de laboratório serão promovidos a analistas auxiliares após cinco anos de permanência na categoria contados a partir da data de publicação do presente acordo.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

| | Categorias | Remunerações |
|------|--|--|
| I | Director técnico Chefe de laboratório | 96 300\$00 |
| II | Encarregao geral Instrutor fiscal | 80 600\$00 |
| III | Analista de laboratório Encarregado de secção Oficial electricista | 78 300\$00 |
| IV | a) Fogueiro b) Motorista c) Operador de produção de 1. ^a Analista auxiliar | 69 300\$00 69 300\$00 69 300\$00 69 300\$00 |
| V | a) Motorista de ligeiros b) Operador de produção de 2. ^a Ajudante de motorista | 67 100\$00 67 100\$00 57 900\$00 |
| VI | Operador de produção de 3. ^a Auxiliar de laboratório | 56 300\$00 |
| VII | Embalador(a) de 1. ^a | 54 200\$00 |
| VIII | Embalador(a) de 2. ^a | 51 600\$00 |
| IX | Não especializado | 47 800\$00 |
| X | Aprendiz com 17 anos | 34 600\$00 |
| XI | Aprendiz com menos de 17 anos | 32 650\$00 |

Lisboa, 18 de Março de 1991.

Pela Empresa de Lacticínios Vigor, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, sob compromisso de honra e para os devidos efeitos, que representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas.

Lisboa, 6 de Março de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

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

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Entrado em 4 de Abril de 1991.

Depositado em 10 de Abril de 1991, a fl. 53 do livro n.º 6, com o n.º 140/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACOO — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula única

A presente revisão abrange as cláusulas 1.^a, 2.^a, 11.^a, 14.^a, 24.^a, 30.^a, 34.^a, 36.^a, 43.^a, 47.^a, 50.^a, 52.^a, 55.^a, 56.^a, 58.^a, 60.^a, 63.^a, 69.^a e 80.^a e os anexos I «Descrição de funções», II «Condições específicas de admissão e acessos» e III «Tabela salarial», que ficam com a seguinte redacção:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras desta convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 —

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a termo, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com antecedência não inferior a 10 dias em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

3 —

4 —

5 —

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e os contratos a termo ficam sujeitos ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1 —

2 —

a)

b)

c)

d)

e)

f)

3 —

4 —

4.1 —

4.2 —

4.3 —

4.4 —

5 —

6 —

7 —

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pela empresa e não originem a violação de normas legais imperativas.

9 —

a)

b)

10 —

11 —

11.1 —

11.2 —

11.3 —

11.4 —

11.5 —

12 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de horário normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo da empresa ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, man-

terão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo que essa absorção não exceda:

a) 30% no primeiro aumento;

b) 35% no segundo aumento;

c) 35% no terceiro aumento.

13 —

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1 —

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 —

a)

b)

c)

Se a situação a que se refere esta alínea c) se prolongar para além de um ano e no pressuposto de que uma nova transferência por parte da empresa se possa vir a efectuar a curto prazo, o trabalhador manterá o direito à comparticipação de 25% dos referidos custos até ao limite suplementar de mais seis meses.

A regalia prevista nesta alínea c) cessa automaticamente com a transferência do agregado familiar para a área do novo local de trabalho do trabalhador transferido.

2 —

Cláusula 36.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 43.^a

Duração e marcação de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, sem prejuízo do disposto na cláusula 43.^a-A.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 — [...] o qual deverá permanecer afixado até ao fim do ano a que respeita.

8 —

Cláusula 43.^a-A

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — As férias têm a duração de 30 dias de calendário e serão sempre gozadas em períodos correspondentes a múltiplos de seis dias (6, 12, 18, 24 e 30);

2 — Cada período de gozo de férias terá sempre início no 1.º dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno.

3 — Os períodos de gozo de férias serão fixados por acordo entre a empresa e o conjunto de trabalhadores de cada local específico de trabalho.

4 — Não havendo acordo, ou na partem em que o não haja, a empresa marcará os períodos de gozo de férias entre 1 de Maio de 31 de Outubro.

5 — A empresa organizará, por local específico de trabalho, uma escala anual rotativa para o gozo de férias cujos períodos sejam marcados ao abrigo do número anterior, em ordem a que todos os trabalhadores beneficiem periodicamente de férias nos meses de verão.

6 — São aplicáveis os n.ºs 2, 7 e 8 da cláusula anterior.

Cláusula 47.^a

Consequências das faltas justificadas

1 —

2 —

a)

b)

c) As previstas na alínea c) do n.º 7 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto imputável ao trabalhador

ou a terceiro, que não seja a própria empresa, que o deva indemnizar.

d)

e)

f)

3 —

4 —

Cláusula 50.^a

Impedimentos temporários

1 —

2 —

3 —

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 —

6 —

7 —

Cláusula 52.^a

Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.

2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalon A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados de processos de avaliação de desempenho realizados pela empresa.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

4 — A empresa obriga-se a fazer a avaliação de desempenho em todas as áreas funcionais e a utilizar critérios uniformes, informando os trabalhadores dos parâmetros definidos para as progressões nos escalões, bem como a comunicar a cada trabalhador a pontuação que lhe seja atribuída e a conceder um prazo, não inferior a 10 dias, para reclamações, as quais serão decididas pela hierarquia competente.

5 — Em cada revisão do AE a empresa dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais; o referido montante será previamente discutido com a CNS.

6 — As descidas de escalões têm de ter por base avaliações significativamente negativas em pelo menos dois anos seguidos.

Cláusula 55.^a

Diuturnidades

- 1 —
- 2 — [...] terão o valor fixo de 3500\$.

Cláusula 56.^a

Subsídio de turno

- 1 —
 - a) [...] 14 250\$;
 - b) [...] 11 900\$;
 - c) [...] 10 500\$;
 - d) [...] 9200\$;
 - e) [...] 7800\$;
 - f) [...] 6450\$.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

- 3 —
- 4 —

Cláusula 58.^a

Subsídio de prevenção

- a) [...] 50 % [...];
- b)
- c)

Cláusula 60.^a

Abono para falhas

- 1 — [...] 116\$.
- 2 —

Cláusula 63.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

- 1 —
 - a) 2850\$ [...];
 - b) 4100\$ [...];
 - c) 850\$[...].

Cláusula 69.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

1 — [...] no valor de 735\$ por cada dia de trabalho efectivo.

- 2 —
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
- 3 —

Cláusula 80.^a

Disposições transitórias

1 — Enquanto se mantiverem os actuais escalões para as categorias profissionais de escritório e de operador de posto de portagem o escalão A apenas pode ser aplicado até ao dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que esses trabalhadores perfaçam dois anos completos de antiguidade naquelas categorias.

Aquele prazo será reduzido em um ano sempre que o escriturário tenha feito a sua admissão na empresa como estagiário.

2 — A empresa passará ao escalão B os escriturários do escalão A que durante 1991 perfaçam três anos de antiguidade na categoria e na data em que completarem essa antiguidade.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

Fiel de armazém. — É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física e inventários).

Ajudante de fiel de armazém. — É o profissional que, sob orientação do fiel de armazém, manuseia mercadorias dentro e fora do armazém, nomeadamente repondo nos locais respectivos os materiais ou mercadorias. Pode substituir o fiel de armazém nas suas ausências.

Construção civil

Encarregado de laboratório. — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

Encarregado geral de obra civil. — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

Encarregado fiscal de obras. — É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos. Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando

a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

Técnico de laboratório. — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório. Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando, quando necessário, cálculos complementares.

Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal. — É o profissional que acompanha e fiscaliza acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção de revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CAMs, colaborando na análise e implementação de projectos. Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

Oficial de obra civil. — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores. Procede à operação de desobstrução e limpeza de auto-estradas após acidentes ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho. Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Operador de laboratório. — É o profissional que garante a execução dos ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, e procedendo ao registo dos resultados obtidos.

Ajudante de oficial de obra civil. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada. Pode realizar reparações simples de equipamento nas áreas de serralharia, carpintaria e construção civil.

Ajudante de operador de laboratório. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples. Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

Guarda. — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos da empresa, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas à empresa.

Servente. — É o profissional sem qualquer especialização ou especificação que executa tarefas indiferenciadas de construção ou conservação da obra civil, de arranjos e ou segurança de auto-estradas e de revestimento vegetal.

Desenhadores

Desenhador projectista. — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos. Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculo de coordenadas e rumo, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

Medidor orçamentista. — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidades de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

Desenhador de estudos. — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação. Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

Desenhador de execução. — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

Arquivista técnico. — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos e executar cópia dos mesmos.

Electricistas/electrónicos

Técnico de electricidade. — É o profissional que, seguindo orientações técnicas superiores, participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

Técnico de electrónica. — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos. Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica e de controlo analítico, utilizando aparelhos de testes e medição electrónica.

Encarregado fiscal de electricidade. — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e

quantidade previstos no projecto e caderno de encargos. Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar. Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

Oficial electricista. — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos, utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos. Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

Oficial de electrónica. — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando, quando necessário, a sua instalação, manutenção e reparação e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

Ajudante de oficial electricista/electrónica. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade relacionados com a manutenção, conservação e instalação de aparelhagem e instalações eléctricas ou relacionados com a manutenção e conservação das instalações e aparelhagem electrónica dos equipamentos de portagem.

Auxiliares de escritório

Empregado de serviços externos. — É o profissional que executa, no exterior da empresa, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais da empresa, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

Telefonista. — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões, e estabelece ligações que lhe são solicitadas. Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

Contínuo. — É o profissional que executa diversos serviços de apoio tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações da empresa e reprodução de documentos. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa.

Operador reprográfico. — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas. Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

Empregado de limpeza. — É o profissional que executa o serviço de limpeza e arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

Técnico administrativo especialista. — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas da empresa. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios. Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo. Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho da empresa, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

Técnico administrativo. — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário. — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões. Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividade onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas. Mantém actualizados um arquivo e ficheiros que forem necessários.

Caixa. — É o profissional que predominantemente tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em numerário e cheque. Efectua o registo de todos os movimentos realizados (transferências bancárias, aquisição de divisas, entre outros) e colabora na aquisição e conferência de posições bancárias.

Escriturário. — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos. Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

Estagiário. — É o profissional que executa as tarefas necessárias à aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais indispensáveis ao exercício das funções de escriturário; pode executar trabalhos de dactilografia.

Dactilógrafo. — É o profissional que, predominantemente, efectua trabalhos de dactilografia ou tratamento de texto a partir de minutas fornecidas. Pode efectuar complementarmente tarefas de arquivo.

Encarregado de portagens. — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob sua responsabilidade. Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

Operador principal de posto de portagem. — É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens. Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição, quando necessário; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira. Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, os utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Operador de posto de portagem. — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado. Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

Quadros superiores

Nível 1:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Nível 2:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo envolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível 3:

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível 4:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Nível 5:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia.

Rodoviários

Motorista. — É o profissional que conduz viaturas da empresa, transportando pessoas, bem e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

Topografia

Topógrafo. — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais. Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto. Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre. Executa nivelamentos taquimétricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

Auxiliar de topografia. — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos, a partir de apoio conhecido. Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

Porta-miras. — É o profissional que, sob orientação de um topógrafo, colabora na realização de trabalhos de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas. Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

Assistência a utentes

Encarregado de assistência a utentes. — É o profissional que, prioritariamente recrutado de entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e ex-

periência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes, nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente patrulhamento, atendimento de utentes no local ou via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc. Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

Encarregado de mecânica. — É o profissional que coordena os meios humanos afectos ao sector de assistência a utentes. Planeia e controla actividades de patrulhamento e assistência a utentes (sinistros e outros) e a manutenção do parque automóvel da empresa (máquinas e outros equipamentos).

Operador de centro de comunicações. — É o profissional que opera os equipamentos de comunicação existentes na central do CAM, assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externamente. Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

Oficial de mecânica. — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros. Pode realizar qualquer operação de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

Ajudante de oficial de mecânica. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade relacionados com a assistência aos utentes e a manutenção do parque automóvel.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1 — Princípios gerais:

1.1 — Disposições genéricas:

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente AE hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e o grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.2 — Conceitos gerais:

Profissão. — É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas-enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial da empresa.

Função. — É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa. — É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram es-

forço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

Posto de trabalho. — É o conjunto de tarefas executadas pelo trabalhador.

Carreira profissional. — Considera-se carreira profissional o desenvolvimento em regime de progressão da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação:

| Habilitação escolar e profissional | Período experimental | Níveis de qualificação |
|--|-----------------------------------|---------------------------------|
| Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado. | Até 180 dias | Quadros superiores. |
| Formação profissional especializada e grande experiência profissional em funções altamente qualificadas. | Até 150 dias | Quadros médios. |
| Formação profissional específica e curso geral do ensino secundário ou equiparado. | Até 120 dias | Encarregado e contramestre. |
| Curso complementar do ensino secundário ou equiparado e formação profissional específica | Até 120 dias | Altamente qualificados. |
| Curso geral do ensino secundário e formação profissional específica | Até 90 dias | Qualificados. |
| 6.º ano de escolaridade e formação profissional elementar | Até 60 dias | Profissionais semiquificados. |
| 6.º ano de escolaridade | O mínimo legalmente estabelecido. | Profissionais não qualificados. |

3 — Condições específicas de admissão:

3.1 — Profissionais de escritório:

3.1.1 — *Estagiários* — ascendem automaticamente a escriturário se tiverem menos de 21 anos de idade, após dois anos de permanência nessas funções; se tiverem mais de 21 anos, após um ano.

4 — Deontologia profissional:

4.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica pro-

fissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

4.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro, técnico do ramo electrónico.

ANEXO III

Tabela salarial

| Categoria profissional | Escalações | | | | |
|------------------------|------------|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | E |

Profissionais de armazéns

| | | | | | |
|-----------------------|------------|------------|------------|-------------|---|
| Fiel de armazém | 81 700\$00 | 87 600\$00 | 96 000\$00 | 101 800\$00 | - |
| Ajudante | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 73 900\$00 | - | - |

Profissionais de construção civil

| | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Encarregado de laboratório | 153 700\$00 | 158 700\$00 | 165 600\$00 | 175 000\$00 | - |
| Encarregado geral de obra civil | 139 600\$00 | 153 700\$00 | 158 700\$00 | 165 600\$00 | - |
| Encarregado fiscal de obras | 116 800\$00 | 130 200\$00 | 139 600\$00 | 158 700\$00 | 165 600\$00 |
| Técnico de laboratório | 111 300\$00 | 116 800\$00 | 130 200\$00 | 139 600\$00 | 158 700\$00 |
| Técnico de cons. e man. rev. veg. | 130 200\$00 | 139 600\$00 | 153 700\$00 | - | - |
| Oficial de obra civil | 80 900\$00 | 92 300\$00 | 96 000\$00 | 104 000\$00 | - |
| Operador de laboratório | 76 900\$00 | 80 900\$00 | 92 300\$00 | 99 400\$00 | - |
| Ajudante de oficial de obra civil | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 73 900\$00 | - | - |
| Ajudante de operador de laboratório | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 73 900\$00 | - | - |
| Guarda | 51 700\$00 | 53 500\$00 | 55 800\$00 | - | - |
| Servente | 51 700\$00 | 55 800\$00 | 59 100\$00 | - | - |

| Categoria profissional | Escalaes | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | A | B | C | D | E |
| Desenhadores | | | | | |
| Desenhador projectista | 130 200\$00 | 139 600\$00 | 153 700\$00 | 158 700\$00 | - |
| Medidor orçamentista | 111 300\$00 | 116 800\$00 | 130 200\$00 | 139 600\$00 | - |
| Desenhador de estudos | 96 000\$00 | 106 400\$00 | 111 300\$00 | 116 800\$00 | - |
| Desenhador de execução | 73 900\$00 | 76 900\$00 | 81 700\$00 | 87 600\$00 | - |
| Arquivista técnico | 68 300\$00 | 72 200\$00 | 76 900\$00 | - | - |
| Electricistas/electrónicos | | | | | |
| Técnico de electricidade | 139 600\$00 | 153 700\$00 | 158 700\$00 | 165 600\$00 | - |
| Técnico de electrónica | 139 600\$00 | 153 700\$00 | 158 700\$00 | 165 600\$00 | - |
| Encarregado fiscal electricista | 116 800\$00 | 130 200\$00 | 139 600\$00 | 158 700\$00 | 165 600\$00 |
| Oficial electricista | 87 600\$00 | 92 300\$00 | 96 000\$00 | 104 000\$00 | - |
| Oficial de electrónica | 87 600\$00 | 92 300\$00 | 96 000\$00 | 104 000\$00 | - |
| Ajudante | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 73 900\$00 | - | - |
| Auxiliares de escritório | | | | | |
| Empregado de serviço externo | 73 900\$00 | 76 900\$00 | 80 900\$00 | 84 600\$00 | - |
| Telefonista | 73 900\$00 | 76 900\$00 | 80 900\$00 | - | - |
| Contínuo | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 72 200\$00 | 76 900\$00 | - |
| Operador reprográfico | 73 900\$00 | 76 900\$00 | 80 900\$00 | - | - |
| Empregada de limpeza | 51 700\$00 | 55 800\$00 | 65 200\$00 | 68 300\$00 | - |
| Profissionais de escritório | | | | | |
| Técnico administrativo especialista | 158 700\$00 | 165 600\$00 | 175 000\$00 | - | - |
| Técnico administrativo | 116 800\$00 | 122 400\$00 | 139 600\$00 | 153 700\$00 | - |
| Secretário | 106 400\$00 | 111 300\$00 | 116 800\$00 | 130 200\$00 | 139 600\$00 |
| Caixa | 92 300\$00 | 96 000\$00 | 101 800\$00 | - | - |
| Escriturário | 73 900\$00 | 80 900\$00 | 87 600\$00 | 96 000\$00 | 104 000\$00 |
| Estagiário | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 72 200\$00 | - | - |
| Dactilógrafo | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 73 900\$00 | - | - |
| Portagens | | | | | |
| Encarregado de portagens | 130 200\$00 | 139 600\$00 | 153 700\$00 | - | - |
| Operador principal de posto de portagem | 96 000\$00 | 106 400\$00 | 111 300\$00 | 116 800\$00 | - |
| Operador de posto de portagem | 65 200\$00 | 72 200\$00 | 76 900\$00 | 84 600\$00 | 87 600\$00 |
| Quadros superiores | | | | | |
| Nível I | - | - | - | - | - |
| Nível II | 250 000\$00 | 265 000\$00 | 280 000\$00 | - | - |
| Nível III | 215 000\$00 | 225 000\$00 | 235 000\$00 | 245 000\$00 | - |
| Nível IV | 190 000\$00 | 200 000\$00 | 210 000\$00 | - | - |
| Nível V | 150 000\$00 | 160 000\$00 | 170 000\$00 | 180 000\$00 | - |
| Rodoviários | | | | | |
| Motorista | 76 900\$00 | 81 700\$00 | 92 300\$00 | 96 000\$00 | - |
| Topografia | | | | | |
| Topógrafo | 116 800\$00 | 139 600\$00 | 153 700\$00 | 165 600\$00 | 175 000\$00 |
| Auxiliar de topografia | 73 900\$00 | 76 900\$00 | 81 700\$00 | 84 600\$00 | - |
| Porta-miras | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 73 900\$00 | - | - |
| Assistência de utentes | | | | | |
| Encarregado de assistência de utentes | 130 200\$00 | 139 600\$00 | 153 700\$00 | - | - |
| Encarregado de mecânica | 116 800\$00 | 130 200\$00 | 139 600\$00 | 153 700\$00 | - |
| Operador de centro de comunicações | 96 000\$00 | 101 800\$00 | 111 300\$00 | 116 800\$00 | - |
| Oficial de mecânica | 87 600\$00 | 92 300\$00 | 96 000\$00 | 104 000\$00 | - |
| Ajudante de oficial de mecânica | 65 200\$00 | 68 300\$00 | 73 900\$00 | - | - |

Lisboa, 1 de Abril de 1991.

O Presidente do Conselho de Administração, (*Assinatura ilegível.*)
O Vogal do Conselho de Administração, (*Assinatura ilegível.*)

Pelo SETACCOP:

Joaquim Martins.

Pela FETESE:

Joaquim Martins.

Entrado em 2 de Abril de 1991.

Depositado em 9 de Abril de 1991, a fl. 53 do livro n.º 6, com o n.º 136/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, seu filiado.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 1 de Abril de 1991. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis — Constituição da comissão paritária

Nos termos do n.º 1 da cláusula 68.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1981, foi constituída pelas partes signatárias do acordo de adesão à mesma convenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1981, uma comissão paritária com a seguinte constituição:

Em representação da associação patronal:

Dr. Gustavo Andersen.
Luís Manuel Jordão.

Em representação do Sindicato:

Joaquim M. F. Venâncio.
Dr. Sérgio de Sousa.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (alteração salarial e outras) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991, foram publicadas as alterações ao CCT em epígrafe.

Considerando que o texto publicado não inclui a declaração dos sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, procede-se de seguida à necessária rectificação.

Assim, a p. 249, onde se lê:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:
(*Assinaturas ilegíveis.*)

deve ler-se:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja.

**CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE
Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991,
o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 154, onde se lê:

Os trabalhadores que desempenham as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — 4400\$/mês;

.....
deve ler-se:

Os trabalhadores que desempenham as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — 4600\$/mês;